Universidade do Estado do Rio de Janeiro
Centro de Educação e Humanidades
Faculdade de Educação

Lívia Vitorino da Rocha

A Tecnologia Assistiva na inclusão laboral: o que dizem as pesquisas.

Rio de Janeiro
2016

Lívia Vitorino da Rocha

A Tecnologia Assistiva na inclusão laboral: o que dizem as pesquisas.

Dissertação apresentada, como requisito parcial para obtenção do título de Mestre, ao Programa de Pós-Graduação em Educação, da Universidade do Estado do Rio de Janeiro. Área de concentração: Educação Inclusiva

Orientadora: Profa. Dra. Cátia Crivelenti de Figueiredo Walter

Rio de Janeiro

2016

CATALOGAÇÃO NA FONTE
UERJ / REDE SIRIUS / BIBLIOTECA CEH/A

R672 Rocha, Lívia Vitorino da.
A Tecnologia Assistiva na inclusão laboral: o que dizem as pesquisas / Lívia Vitorino da Rocha. – 2016.
104 f.

Orientadora: Cátia Crivelenti de Figueiredo Walter.
Dissertação (Mestrado) – Universidade do Estado do Rio de Janeiro. Faculdade de Educação.

1. Inclusão – Teses. 2. Equipamentos de auto-ajuda para deficientes – Teses. 3. Deficientes - Emprego. I. Walter, Cátia Crivelenti de Figueiredo. II. Universidade do Estado do Rio de Janeiro. Faculdade de Educação. III. Título.

es CDU 37

Autorizo, apenas para fins acadêmicos e científicos, a reprodução total ou parcial desta dissertação, desde que citada a fonte.

_____ _____
Assinatura Data

Lívia Vitorino da Rocha

A Tecnologia Assistiva na inclusão laboral: o que dizem as pesquisas

Dissertação apresentada, como Mestre, ao Programa de Pós-Graduação em Educação, da Universidade do Estado do Rio de Janeiro. Área de concentração: Educação Inclusiva

Aprovada em 13 de dezembro de 2016.

Banca Examinadora:

_____
Prof.ª. Drª. Cátia Crivelenti de Figueiredo Walter
Faculdade de Educação da UERJ

_____
Profª. Drª. Rosana Glat
Faculdade de Educação da UERJ

_____
Profº. Drº. Marcia Denise Pletsch
Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro

Rio de Janeiro

2016

DEDICATÓRIA

À Santíssima Trindade

AGRADECIMENTOS

A Deus, por ser meu sustento, meu amparo, a minha certeza de que a cada passo, fácil ou difícil, eu O tenho. Que se fez homem por mim e me presenteia com uma mãe intercessora. A Deus, meu Pai, meu Amigo;

À tia Célia (in memoriam), obrigada por me criar com o amor que só uma mãe é capaz de ter. Seus beijos na testa fazem tanta falta quanto as brigas para que eu fosse sempre uma guerreira! Obrigada por ter incentivado o mestrado e estimulado a minha fé. Obrigada pela saudade, prova do quanto o amor abundou em nós.

À minha mãe, por ser esta mulher guerreira, por ter ajudado na minha casa e com a minha família, enquanto eu estudava. Por ter, mais uma vez, sacrificado saúde e tempo para que eu pudesse lutar pela vida.

Ao Meu pai (in memoriam) por todo amor, alegria e por ter me ensinado e que todos são iguais perante Deus.

Ao meu marido, meu amigo, meu companheiro, meu presente sobre a intercessão de José. Por me apoiar, me amar, me acolher a cada lágrima ou sorriso.

Ao meu filho, Theo, por ter me ensinado o quão impossível é dimensionar o amor. Por cada sábado, domingo e madrugada sem a mamãe, por cada sorriso que me reestabelece e me faz lembrar para quem são todos os meus atuais sacrifícios: para minha família.

A minha filha, Mariana, sendo apenas um bebê que ainda não nasceu, já me fez lembrar de mim para poder cuidar da sua saúde e do seu futuro.

A minha família materna, minha madrinha Sandra, minha tia Selma, meu tio Sergio, minha eterna tia Célia, meu afilhado João Pedro, por ser sustento, amor, presença, colo, repreensão (se preciso), por ser meu berço de amor e aprendizado.

A todos os meus afilhados, que me alegram e me lembram que o verdadeiro sentido da vida é ter a responsabilidade de amar e zelar por quem Deus nos confia.

A minha orientadora, professora Dra. Cátia Walter, por cada ensinamento e por cada passo desta jornada de crescimento e aprendizado.

À Professora Dra. Rosana Glat, especial na minha caminhada por ser tão disposta ensinar, em todos os sentidos.

As minhas amigas Renata e Evelyn, Monica, Fernanda, Fabiana e Gisele, anjos que Deus levantou para interceder por mim e pela minha família.

A Cristina Angélica, chefe, amiga, professora. Obrigada por todo apoio indescritível.

A todas as minhas amigas da Faetec que sempre me apoiam, motivam e ensinam.

A Tathiane, Amanda Carlou, Daniele Castellões e Aureane, obrigada por todo apoio. O título da amizade de vocês é um presente que UERJ me proporcionou.

A todos que se permitiram ser anjos, nesta etapa de crescimento, em que fui moldada por Deus de maneira tão global.

A todas as pessoas que fazem parte da minha caminhada, em especial a cada pessoa com deficiência que confiou no meu lado profissional. Que permitiu que o meu trabalho colaborasse com mudanças e crescimentos. Vocês são os meus maiores professores.

O Messias nasceu de uma virgem. O grande pensador grego nunca escreveu um livro. A nona sinfonia é fruto de um homem surdo. Na Biblioteca de Babel o leitor era um poeta cego. [...] E não tinha mãos o homem que fez as mais belas esculturas de meu país.

Affonso Romano de Sant'Anna

RESUMO

ROCHA, Lívia Vitorino. *A Tecnologia Assistiva na Inclusão laboral*: O que dizem as pesquisas. 2016. 110 f. Dissertação (Mestrado em Educação) – Faculdade de Educação, Universidade do Estado do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2016.

Esta pesquisa se propôs a investigar, a partir de uma revisão bibliográfica, a presença da Tecnologia Assistiva (TA) em propostas de inclusão Laboral. Seus objetivos específicos são: investigar estudos sobre Tecnologia Assistivas com ênfase na inclusão laboral; investigar as possibilidades do uso da Tecnologia Assistiva para favorecer a inclusão laboral; quantificar a produção de estudos que favoreçam a inclusão laboral de pessoas com deficiência através do uso da Tecnologia Assistiva. A estrutura deste estudo foi delineada para que o leitor compreendesse os fatores históricos que influenciam no atual e insatisfatório cenário da empregabilidade das pessoas com deficiência. A pesquisa indicou a baixa incidência de publicações cientificas que relatem sobre práticas efetivas e discutam propostas para ampliar a Tecnologia Assistiva no ambiente de trabalho. Além da ausência de conhecimento sobre o tema, por parte de profissionais responsáveis pela contratação de pessoas com deficiência. Para coleta de dados foram utilizadas plataformas virtuais que disponibilizam artigos, teses e dissertações de diferentes áreas, com enfoque especial em administração, educação e terapia ocupacional. O critério de exclusão considerava o título e o resumo de todas as publicações que atendiam aos descritores eleitos.

Palavras-chave: Tecnologia Assistiva. Inclusão Laboral. Empregabilidade da pessoa com Deficiência.

ABSTRACT

ROCHA, Lívia Vitorino. Assistive Technology and Labor Inclusion: what research says. 2016. 110 f. Dissertação (Mestrado em Educação) – Faculdade de Educação, Universidade do Estado do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2016.

This study aimed to investigate from a bibliographical review, the presence of Assistive Technology (TA) in proposals for Labor Inclusion. Its specific objectives are: to investigate Assistive Technology studies with emphasis on labor inclusion; To investigate the possibilities of using Assistive Technology to promote labor inclusion; Quantify the production of studies that favor the labor inclusion of people with disabilities through the use of Assistive Technology. The structure of this study was designed so that the reader could understand the historical factors that influence the current and unsatisfactory scenario of the employability of people with disabilities. The research indicated the low incidence of scientific publications that report on effective practices and discuss proposals to extend Assistive Technology in the work environment. In addition to the lack of knowledge on the subject by professionals responsible for hiring people with disabilities and leaders. For data collection, virtual platforms were used to provide articles, theses and dissertations from different areas, with a special focus on administration, education and occupational therapy. The exclusion discretion considered the title and summary of all publications that served the chosen descriptors.

Keywords: Assistive Technology. Labor Inclusion. Employability of the people with Disabilities

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 - Base para o cálculo da multa por não cumprimento da cota. 25
Quadro 2 - Fatores da empregabilidade interativa. 30
Quadro 3 - Dados censitários sobre a escolaridade das pessoas com deficiência. 53
Quadro 4 - Resultados do Portal de Pesquisa de Periódicos da Capes 70
Quadro 5 - Resultados do Portal de Pesquisa: Teses e Dissertações Capes 70
Quadro 6 - Resultados do Portal de Pesquisa Anpad 71
Quadro 7 - Resultados do Portal de Pesquisa SPELL Scientific Periodicals Electronic Library 71
Quadro 8 - Resultados do Portal Revista de Terapia Ocupacional da Universidade de São Paulo.....71
Quadro 9 - Resultados do Portal Sciello.....72
Quadro 10 - Resumo das produções cientificas selecionadas 74
Quadro 11- Categorias relacionadas as produções elegíveis a este estudo.....77

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ABRH - Associação Brasileira de Recursos Humanos
ABRH - Associação Brasileira de Recursos Humanos
AFT - Auditoria Fiscal do Trabalho
AFT - Auditoria Fiscal do Trabalho
BPC - Benefício de Prestação Continuada
CADEG - Cadastro Geral de Empregados e Desempregados
CADEG - O Cadastro Geral de Empregados e Desempregados
CAT - Comitê de Ajudas Técnicas
CBO - Catálogo Brasileiro de Ocupação
CENESP - Centro Nacional de Educação Especial
CENESP - Centro Nacional de Educação Especial
CFN - Currículo Funcional Natural
DA – Deficiência Auditiva
EADSNE - European Agency for Development in Special Needs
FIPE - Fundação Instituto de Pesquisas Econômicas
FIPE - Fundação Instituto de Pesquisas Econômicas
IBGE - Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
IN - Instrução Normativa
IR - Instrução Normativa
ISO - International Organization for Standardization - Organização Internacional de Normalização
LBI - Lei Brasileira de Inclusão
LIBRAS – Língua Brasileira de Sinais
MPT - Ministério Público do Trabalho
MTE - Ministério do Trabalho e Emprego
OIT - Organização Internacional do Trabalho
OIT - Organização Internacional do Trabalho
OMS - Organização Mundial da Saúde
PPP - *Positive Personal Profile* - Perfil Pessoal Positivo
QVT - Qualidade de Vida no Trabalho
RAIS - Relação Anual de Informações Sociais

RH - Recursos Humanos

SECADI - Secretaria de Educação Continuada, Alfabetização, Diversidade e Inclusão

SEESP - Secretaria de Educação Especial

SEESP - Secretaria de Educação Especial

Senac - Serviço Nacional de Aprendizagem do Comércio

Senai - Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial

Sesc - Serviço Social do Comércio

Sesi - Serviço Social da Indústria

SRTE - Superintendências Regionais do Trabalho e Emprego

SRTE - Superintendências Regionais do Trabalho e Emprego

TA - Tecnologia Assistiva

TAC - Termo de Ajustamento de Conduta

TO - Terapia Ocupacional

USP - Universidade de São Paulo

SUMÁRIO

	APRESENTAÇÃO PESSOAL E INTRODUÇÃO	13
1	**A PESSOA COM DEFICIÊNCIA: UMA CONSTRUÇÃO SOCIAL DE CONCEITOS E IMPLICAÇÕES PARA A INCLUSÃO LABORAL**	17
1.1	**Conceitos relacionados à pessoa com deficiência: uma construção social**	17
1.2	**A legislação como suporte de efetivação da inclusão laboral**	22
2	**INCLUSÃO LABORAL: CAMINHOS E DESCAMINHOS DE UMA PRÁTICA EM CONSTRUÇÃO**	29
2.1	**O cenário da empregabilidade da pessoa com deficiência**	29
2.2	**Os caminhos percorridos na busca da inserção da pessoa com deficiência**	34
2.3	**Inclusão laboral - caminhos ou descaminhos contemporâneos**	39
2.3.1	Propostas de treinamentos e práticas especificas	40
2.3.2	Deficiência como Foco	43
2.3.3	Sensibilizações	44
2.3.4	Adaptações e acessibilidade	46
2.3.5	Crescimento profissional	48
2.3.6	Motivação para contratar as pessoas com deficiência	49
2.3.7	Apoio da Alta Administração e a exposição ao se contratar uma pessoa com deficiência	51
2.3.8	Escolaridade	52
3	**TECNOLOGIA ASSISTIVA: UM "MODO DE AGIR"**	57
4	**A TECNOLOGIA ASSISTIVA NA INCLUSÃO LABORAL: O QUE DIZEM AS PESQUISAS.**	66
4.1	**Metodologia da pesquisa: uma investigação bibliográfica**	66
4.2	**A Tecnologia Assistiva como ferramenta de inclusão laboral de pessoas com deficiência: o que revelam as pesquisas**	69
4.3	**Análise dos dados**	78
	CONSIDERAÇÕES FINAIS	89
	REFERÊNCIAS	92

APRESENTAÇÃO PESSOAL E INTRODUÇÃO

A minha carreira de professora de educação especial permitiu-me a experiência de tornar-me consultora de empregabilidade da pessoa com deficiência. Vivenciar a realidade das escolas e das empresas colabora para que eu possa ter um olhar global sobre os processos que buscam incluir pessoas com deficiência em ambientes corporativos.

Neste contexto, como professora de educação especial fui convidada para desenvolver um projeto que envolvia o uso de Tecnologia Assistiva no processo de ensino-aprendizagem de alunos com deficiência. Isto ocorreu em 2013, na época trabalhava no setor que desenvolve politicas de inclusão para a Fundação de Apoio a Escola Técnica. O convite me inclinou à curiosidade sobre Tecnologia Assistiva. Percebi que não tinha o hábito de falar sobre esta (a TA) com as empresas que eu prestava consultoria. Identifiquei que existia um caminho que eu deveria explorar com vistas a ampliar as possibilidades profissionais das pessoas com deficiência para as quais eu trabalho.

Sendo assim, este estudo nasce da necessidade de explorar um tema e reconhecer como a academia tem validado as práticas sobre o uso da Tecnologia Assistiva (TA) no cenário da inclusão laboral da pessoa com deficiência. As estatísticas sobre a inserção profissional deste público indicam a necessidade de ações que ampliem as possibilidades de conquista e manutenção do emprego. De acordo com dados da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS[1]), em 2014 as vagas de emprego formal ocupadas pelo público em questão no Brasil representavam 0,77% do total de vínculos empregatícios cadastrados (BRASIL, MTE 2014).

A Agência Europeia para o Desenvolvimento de Necessidades Educativas Especiais[2] desenvolveu uma pesquisa, com a participação de 16 países da Europa e agrupou os principais problemas relacionados à empregabilidade da pessoa com

---

[1] Relação Anual de Informações Sociais – RAIS é um instrumento de coleta de dados, de gestão governamental do setor do trabalho. Tem por objetivo: o suprimento às necessidades de controle da atividade trabalhista no País; o provimento de dados para a elaboração de estatísticas do trabalho; a disponibilização de informações do mercado de trabalho às entidades governamentais. (http://www.rais.gov.br/sitio/sobre.jsf acessado em 01/09/2016)

[2] European Agency for Development in Special Needs - EADSNE

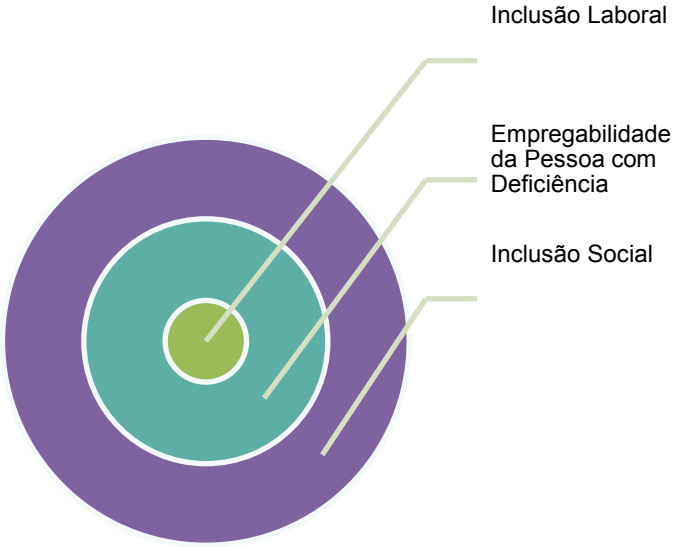
deficiência. Dentre eles, cita-se a necessidade de mudanças de atitudes dos empregadores, que precisariam conhecer a qualificação e a capacidade dessas pessoas (EADSNE, 2002). Esses dados também podem ser encontrados em pesquisas nacionais, conforme Tanaka e Manzini (2005), Carvalho-Maia e Carvalho-Freitas (2012); Carvalho-Freitas (2009, 2007), Caruso (2012); Redig (2013); Mascaro (2016) e outros. Tais estudos justificam a necessidade de ações ativas, eficazes e imediatas, que proporcionem o investimento nas possibilidades laborais da pessoa com deficiência.

Considerando que a Tecnologia Assistiva tem o objetivo de minorar os problemas vivenciados por pessoas com deficiência, ampliando as suas habilidades funcionais (BERSCH, 2013), esse estudo tem o objetivo de investigar o uso da TA no processo de inclusão laboral, a partir de produções bibliográficas sobre a temática no período de 2005 a 2016. Os objetivos específicos são: investigar estudos sobre Tecnologia Assistivas com ênfase na inclusão laboral; investigar as possibilidades do uso da Tecnologia Assistiva para favorecer a inclusão laboral; quantificar a produção de estudos que favoreçam a inclusão laboral de pessoas com deficiência através do uso da Tecnologia Assistiva.

Cabe pontuar que a partir do ano de 2005 ampliou-se o número de pessoa com deficiência que ingressaram no mercado de trabalho formal, devido a sistematização de ações promovidas pelo Ministério do Trabalho e Emprego, que visava verificar o cumprimento das reservas de vagas para pessoas com deficiência, conforme incumbe a lei de cotas - Lei 8.213 (BRASIL, 1991). Sendo assim, o recorte temporal para essa pesquisa inicia-se no referido ano.

Para compreender a empregabilidade do público alvo desta pesquisa é preciso refletir sobre as concepções de inclusão social, sobre a construção histórica que permeia a temática e sobre a realidade da inserção profissional da pessoa com deficiência, pois há entre os temas citados uma relação interdependente, conforme ilustrado na figura a seguir:

Figura 1 - Relação entre os temas abordados no presente estudo.



Fonte: O autor

A inclusão social pelo trabalho é um direito garantido a todos os indivíduos e para amparar a pessoa com deficiência existe um conjunto de leis. Porém, ao tratarmos da inserção laboral no âmbito coorporativo é preciso ter em mente que esta vai além dos aspectos legais, pois conforme Carvalho-Freitas (2009b), as práticas organizacionais têm maior especificidade e precisam contemplar a definição de adaptação técnica do ambiente, estratégias de padronização e adequação estrutural, atendendo, assim, as necessidades específicas de acordo com o grau de deficiência e com as características dos indivíduos. A autora afirma, ainda, que a Tecnologia Assistiva (TA) está dentre as possibilidades que poderiam ser consideradas na busca de práticas assertivas que valorizam a individualidade, ajudando a mudar a percepção limitada sobre acessibilidade e sobre as pessoas com deficiências.

Diante do exposto, considera-se de grande valor social unificar os dois temas: inclusão laboral e Tecnologia Assistiva. Nesse intuito, o presente estudo está organizado em cinco capítulos. O primeiro aborda temas que influenciam diretamente na inclusão laboral do público m pauta, como a percepção histórica sobre a pessoa com deficiência, o significado de inclusão e exclusão social e a legislação referente ao direito ao trabalho destas pessoas.

O segundo capítulo discute os cenários que compõe a empregabilidade da pessoa com deficiência e a inclusão laboral, elencando e refletindo sobre as

questões mais frequentes em pesquisas relacionadas à inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho.

O terceiro capítulo aborda questões referentes à escolha e adoção da Tecnologia Assistiva, com a intenção de revelar conceitos do senso comum sobre o tema e favorecer ao leitor a compreensão sobre as probabilidades de ampliar as habilidades funcionais de qualquer pessoa.

O quarto capítulo divide-se em dois tópicos, o primeiro descreve a trajetória metodológica, onde se optou por desenvolver uma pesquisa bibliográfica, considerando que esta é adequada para analisar publicações e resultados de pesquisas que incidam sobre o tema. O segundo apresenta os resultados da pesquisa bibliográfica relativa ao tema: Tecnologia Assistiva na inclusão laboral da pessoa com deficiência: o que dizem as pesquisas.

Nesse aspecto, espera-se que os dados apresentados nessa pesquisa colaborem para estudos posteriores que favoreçam práticas efetivas de inclusão laboral, através do uso da Tecnologia Assistiva. A intenção é refletir sobre a TA como uma área de conhecimento que possibilita a eliminação ou minimização das barreiras que as pessoas com deficiência enfrentam para incluir-se socialmente, pelo viés do acesso ao trabalho.

1 A PESSOA COM DEFICIÊNCIA: UMA CONSTRUÇÃO SOCIAL DE CONCEITOS E IMPLICAÇÕES PARA A INCLUSÃO LABORAL

A inclusão, assim como a exclusão, é um fenômeno multidimensional. Segundo Sposati (1996) ambos são processos interdependentes, relacionados à (des)igualdade de renda e oportunidades. Para Rodrigues (2008) estar incluído é ter o direito à plena participação, em todas as etapas de um processo de qualquer setor social. Bartalotti (2006, p.15) informa, de maneira objetiva, que:

> A exclusão, portanto, não é arbitrária, acidental, fruto do acaso ou da sorte; ela nasce de uma ordem social legitimada por valores, ideologias que, de certa forma, a "justificam". A exclusão é fruto das formas de organização da sociedade e das maneiras que se estabelecem as relações entre as pessoas.

Nesse sentido, inclusão significa mudança do status de excluído e, "quanto mais a exclusão social efetivamente cresce, mais se fala em inclusão" (RODRIGUES, 2008, p. 300). Isso ocorre, pois, a existência de pessoas na categoria de excluídas é a única justificativa para se pensar em inclusão. O que tende a acontecer quando incluir não for mais um debate, mas sim, um "desígnio, inquestionável e inevitável" (RODRIGUES, 2003, p. 91), não como uma imposição, mas moldada por um conjunto de práticas coletivas e diferenciada.

1.1 Conceitos relacionados à pessoa com deficiência: uma construção social

Para que a inclusão não seja apenas um debate vazio é preciso que a sociedade construa novas concepções, compreendendo que todos têm o direito de ser diferente, de ingressar, permanecer e participar de qualquer setor social. Nesse sentido, Carvalho-Freitas (2009a) afirma a necessidade de mudanças significativas nos espaços sociais. Estes são categorias de representações culturais e pessoais, que podem ser legitimadoras das diferenças e produzir ou manter comportamentos de exclusão. A modificação dos espaços sociais em prol da inclusão é uma

responsabilidade coletiva, que deve acontecer através de avaliações, ações e políticas que respeitem à diversidade.

A inclusão demanda que se rompam paradigmas e efetive o direito da cidadania às pessoas em situação de exclusão, que, pelo motivo que seja, sofrem diferentes tipos de discriminação. Incluir não é ignorar as diferenças, mas impedir que estas se traduzam em desigualdade, conforme explica Neri, Soares e Costila (2003). Nesse aspecto, pessoas com deficiência têm um constructo histórico de exclusão, que segundo Maciel (2000) é tão antigo quanto a socialização do homem, de modo que "a estrutura das sociedades, desde os seus primórdios, sempre inabilitou os portadores de deficiência, marginalizando-os e privando-os de liberdade" (MACIEL, 2000, p.51). Ou seja, conforme descreve Amaral (1992), este público, quando a deficiência é de nascença, já nasce estigmatizado

As formas de compreender a deficiência podem ser múltiplas e retratam "modos de pensamento construídos ao longo da história, não necessariamente fundada em informações e conhecimentos racionais(...)" (CARVALHO-FREITAS, 2007, p. 36). A Organização Mundial da Saúde (OMS, 2012) define a deficiência como uma condição humana e a classifica em cinco grupos: física, auditiva, visual, intelectual e múltipla. Mas, ela está além de uma questão orgânica. Atualmente, a deficiência é analisada sobre o viés sociológico, e a pessoa nesta condição, pode ser definida como:

> Aquela que possui alteração parcial ou completa de um ou mais segmentos de seu corpo, acarretando comprometimento da função física, auditiva, visual ou intelectual e que em função de contingências histórias, sociais e espaciais, essa alteração poderá resultar em perda da autonomia para a pessoa, trazer problemas de discriminação social e dificultar a inserção social das pessoas com deficiência (CARVALHO-FREITAS, 2009, p. 124).

Nessa mesma perspectiva, com enfoque especifico no mercado de trabalho, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) define pessoas com deficiência como aquelas:

> [...] cujas perspectivas de obter emprego apropriado, reassumi-lo, mantê-lo e nele progredir são substancialmente reduzidas em virtude de deficiência física, auditiva, visual, mental ou múltipla devidamente reconhecida, agravadas pelas dificuldades locais de inclusão no mundo do trabalho (SECRETARIA INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2006, p. 5).

Cabe pontuar, que a recém promulgada Lei Brasileira de Inclusão/Estatuto da Pessoa com Deficiência - Lei nº 13.146 (BRASIL, 2015), objetiva assegurar e promover os direitos deste público com vista à sua inclusão social e cidadania[3]. Esta lei no seu art.º 2, considera que a pessoa com deficiência é:

> [...] aquela que tem impedimento de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, o qual, em interação com uma ou mais barreiras, pode obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas (BRASIL, 2015, p.8).

Diante das definições apresentadas fica a evidência de que o ambiente é responsável por favorecer a inclusão da pessoa com deficiência. O que não significa ignorar a realidade biológica, mas compreender que o grau de dificuldade para interação social está mais relacionado a aspectos históricos e sociais do que a limitações oriundas da condição orgânica (PASTORE, 2000).

A dificuldade em lidar com pessoas com deficiência perpassa pela difícil aceitação de que este individuo é igual, pois isto significa aceitar a imperfeição e alteridade de qualquer ser humano (GLAT, 1995). A autora conclui que para quem não possui alguma deficiência, "o deficiente representa um espelho no qual vemos refletida a nossa própria fragilidade, a nossa própria deficiência. E esta visão nos assusta e enraivece (quer tenhamos consciência destes sentimentos ou não)" (GLAT, 1995, p. 89).

Entre as dificuldades encontradas para inserção profissional, alguns autores como: Carvalho-Freitas e Marques (2010), Costa (2001) e Glat (1995), apontam como significativo obstáculo à correlação entre deficiência e improdutividade. Ser "improdutivo" é um preconceito a mais no conjunto de estereótipos associados ao público em questão.

Infelizmente, não é incomum encontrar pessoas que têm deficiência vítimas de outros tipos de estigmas, como por exemplo, a pobreza. Entre os motivos, explica Pastore (2000), está o fato de que as deficiências decorrem de miséria, falta de informação, analfabetismo, inacessibilidade aos serviços de saúde, mesmo os básicos. Para Yoshida (2008) existem outros fatores de risco: violência urbana e

---

[3]Esta lei começou a ser discutida pelo legislativo em 2000, inicialmente com a denominação de Estatuto da Pessoa com Deficiência. No caminhar até sua efetiva publicação em 2015, foram acatadas sugestões de diferentes setores da sociedade civil, entre elas o novo nome "*Lei Brasileira de Inclusão – Estatuto da Pessoa com deficiência*", por entenderem que a denominação de estatuto se associaria à proteção e a ideia de lei reforçaria a perspectiva de garantia de direitos efetivos.

acidentes de trabalho[4]. Grifa-se, com base nos dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), que no Brasil 56,6% das deficiências são adquiridas.

Neste cenário o enfrentamento das barreiras sociais tende a ser um caminho inevitável para o público em pauta. O trabalho pode ser uma ferramenta de combate a esta realidade de discriminação e preconceito, desde que, segundo Costa (2001b), colabore com o desenvolvimento de um sentimento de pertencimento social.

Mazzota (2011) diz que tanto a discriminação quanto o preconceito são formas de violências simbólicas. Bartalotti (2006) define as atitudes preconceituosas como "um mecanismo de defesa, que busca nos afastar de algo que se mostra a nós como ameaçador" (BARTALOTTI, 2006, p. 25).

A discriminação, segundo, Candau (2008), é um processo cultural onde se permeiam as práticas sociais que inferiorizam e demarcam a cultura do "nós" e dos "outros" (com e sem deficiência). Considerando os eixos de análise desse estudo é pertinente apresentar a definição de discriminação da lei Brasileira de Inclusão (Lei nº 13.146):

> Considera-se discriminação em razão da deficiência toda forma de distinção, restrição ou exclusão, por ação ou omissão, que tenha o propósito ou o efeito de prejudicar, impedir ou anular o reconhecimento ou o exercício dos direitos e das liberdades fundamentais de pessoa com deficiência, incluindo a recusa de adaptações razoáveis e de fornecimento de tecnologias assistivas (BRASIL,2015, p.3)

Os comportamentos preconceituosos e discriminatórios são "alimentados" pelas barreiras sociais. Estas são obstáculos que impedem a pessoa com deficiência de acessar espaços ou informações e de exercer, com liberdade, seus direitos sociais. Podem ser tipificadas como: arquitetônicas e de mobiliários, de transportes, na comunicação e informação, atitudinais e tecnológicas. (BRASIL, 2000; 2015).

Grifa-se, conforme Nunes e Nunes Sobrinho (2007), que as barreiras atitudinais são transversais a todas. Amaral (1998) explica que são como proteções introduzidas nas relações, na qual "uma pessoa tem uma predisposição

[4] Yoshida, 2008, informa que, segundo dados da Previdência Social, entre 2003 e 2005, 124.329 pessoas adquiriram deficiências em acidentes passiveis de prevenção.

desfavorável em relação à outra, por ser esta significativamente diferente, em especial quanto às condições preconizadas como ideais" (AMARAL, 1998, p.17).

Diante do exposto, é possível compreender que barreiras e acessibilidade são conceitos interdependentes assim como inclusão e exclusão. Nunes e Nunes Sobrinho (2007) pontuam que é considerado acessível o ambiente em que as barreiras são minimizadas. Nessa condução, Carvalho-Freitas e Marques (2010) refletem que ao diminuir as barreiras se amplia a inclusão da pessoa com deficiência, colaborando para que se dissolvam atitudes preconceituosas e discriminatórias.

Não é um processo simples mudar a percepção e as ações comuns de uma sociedade. Existe uma construção histórica que relata modificações em relação a como é percebida e (des)respeitada a pessoa com deficiência. Nesse aspecto a área educacional tem uma importância significativa e uma trajetória pioneira ao incluir esse público, com conquistas significativas.

Em 1973 foi instituído, no Ministério da Educação, o Centro Nacional de Educação Especial CENESP[5] que foi transformado, em 1986, na Secretaria de Educação Especial – SEESP), que introduziu a Educação Especial no planejamento das políticas públicas educacionais (GLAT; PLETSCH; FONTES, 2007).

A partir de então, surge o modelo educacional que parte do princípio que a pessoa com deficiência pode aprender e apresenta uma preocupação em ofertar recursos que propicie isto, através de um serviço em paralelo à educação comum. Em consonância com os movimentos sociais em todo o mundo, começou a se propor a integração desse alunado. Isto significa que cabe a pessoa com deficiência (no caso alunos) se adaptar ao ambiente (escola). Sempre que era constatada a impossibilidade de integração ou fracasso, a responsabilidade ("culpa") era posta unicamente na condição do aluno ter deficiência. Não há como negar, conforme explicam Glat e Blanco, (2009), que algumas condições orgânicas ampliam a dificuldade do indivíduo para aprendizagem. Todavia, para que a escola possa cumprir suas funções, ela precisará pensar em caminhos que adeque às

[5] Em 1986 constitui-se como a Secretaria de Educação Especial (SEESP), a qual foi extinta em 2011, passando a integrar a Secretaria de Educação Continuada, Alfabetização, Diversidade e Inclusão (SECADI).

condições de ensino ao alunado, atendendo assim, aos princípios da inclusão (GLAT; BLANCO, 2009).

As críticas ao processo de integração, construídas a partir de reflexões e avaliações sobre o mesmo, deram origem a proposta denominada educação inclusiva. Esta propõe que a prática educacional, perpassando por questões político-pedagógicas, currículo, avaliação, estratégias de ensino, capacitação dos professores, etc., ofereça uma educação de qualidade para todos. Nunca é excesso lembrar que a proposta de incluir é complexa, contínua e implica na colaboração e participação de toda a sociedade. (GLAT; BLANCO,2009). Sendo assim, não é responsabilidade apenas da escola, mas de toda uma construção histórica, o fato de que pessoas com deficiência tenham pouca ou nenhuma escolaridade

Conforme exposto no decorrer dos parágrafos anteriores, a inclusão pressupõe um ambiente onde todas as pessoas são respeitadas e as barreiras são minimizadas ou eliminadas. Enquanto a integração é uma prática de inserção social, a qual a única responsabilidade da sociedade é propor/prover a reabilitação, preferencialmente em um local prioritariamente para pessoas com deficiência. Sendo assim, cabe ao público em pauta se adaptar ao ambiente, sem mudanças nos espaços sociais. (BARTOLLI, 2006). Não se pode deixar de registrar que a inclusão é o modelo que deve prevalecer nos espaços sociais, incluindo os ambientes corporativos.

1.2 **A legislação como suporte de efetivação da inclusão laboral**

Em relação aos direitos das pessoas com deficiência existe um significativo conjunto de leis, que se enquadra na categoria de políticas afirmativas. Estas têm o objetivo de promover à igualdade de oportunidades, com intuito de possibilitar aos grupos discriminados o exercício pleno da cidadania, gerando transformações sociais que favoreçam a todos (SANTOS, 1999; CANDAU, 2008).

Nesta condição, são propostas políticas públicas para garantir o acesso ao emprego formal. Baseado em recomendações da OIT, o Brasil instituiu a famosa lei de cotas, lei nº 8.213 (BRASIL,1991), sancionada no ano em que ocorriam

significativas mudanças na economia mundial. Esta estabelece o percentual mínimo de pessoas com deficiência que devem ser contratadas por empresas que tenham acima de 100 funcionários; sob pena de multa para aquelas que não cumprirem tal determinação. Durante oitos anos a citada lei não causou impacto algum sobre o tema empregabilidade da pessoa com deficiência (GOLDFARB, 2009; Brasil, 1991;1988).

As mudanças significativas, que influenciaram nas estatísticas da empregabilidade do público em pauta, aconteceram após alguns fatos, apresentados a seguir. Em 1999 coube ao decreto nº 3.298 (BRASIL, 1999) regulamentar a citada lei de cotas, apresentando diretrizes sobre a aplicabilidade da multa e descrevendo os tipos de deficiências que devem ter as pessoas contratadas pelo sistema de reserva de vagas. Em 2001, a medida provisória nº 2.187-13 (BRASIL, 2001) estabelece os índices para os reajustes da penalidade por não cumprimento da cota. (GOLDFARB, 2009). Apenas em 2005, segundo Caruso (2012), foram desenvolvidos programas sistemáticos de auditoria junto às empresas com mais de cem funcionários, no intuito de verificar o cumprimento da lei e penalizar os infratores.

As estatísticas depõem sobre a transformação a partir dos fatos supracitados. De 2005 para 2010, houve um crescimento de 124,8% de contratações de pessoas com deficiência. De 2010 para 2014, o valor absoluto de pessoas contratadas e declaradas nesta categoria mudou de 28.752 para 381 mil, o que representa 0,77% do total de vínculos empregatícios referentes ao ano de 2014. Um percentual tímido, que segundo Ribas, (2013), só é crescente devido à Lei de Cotas (CARUSO, 2012; BRASIL, MTE, 2014).

Cabe às Superintendências Regionais do Trabalho e Emprego – SRTE, através da Auditoria Fiscal do Trabalho (AFT), realizar as fiscalizações sobre o cumprimento de reservas vagas, assim como aplicar penalidades legais mediante as irregularidades. As diretrizes que norteiam os fiscais (auditores) estão na Instrução Normativa[6] 98 (IN 98), de agosto de 2012. Esta propõe observar se há garantia do "exercício pleno e equânime do direito ao trabalho e a promoção do respeito à dignidade da pessoa humana" e foi construída com base nas leis

[6] Norma regulamentadora adotada para o funcionamento do serviço público, com o objetivo de interpretar lei, decretos, portarias e normas internas

nacionais, referente ao direito do trabalho da pessoa com deficiência (BRASIL, 2012).

Entre os fatores que devem ser averiguados, segundo a IN 98, que são de significativa relevância para a empregabilidade da pessoa com deficiência, encontra-se a obrigatoriedade de ações de sensibilizações[7]. Estas devem contribuir para a compreensão das questões referentes à pessoa com deficiência, colaborando para eliminação de pensamentos preconceituosos e no estimulando propostas e estratégias que possibilitem a inserção profissional da pessoa com deficiência. A normativa citada, também apresenta a diretriz de que a Tecnologia Assistiva deve ser utilizada em prol inclusão laboral:

> [...] a empresa deve promover as modificações dos postos de trabalho, da organização do trabalho e as condições ambientais, em conformidade com as necessidades do trabalhador, com garantia desde a acessibilidade arquitetônica até adaptações específicas de mobiliários, máquinas e equipamentos, dispositivos de segurança, utilização de tecnologias assistivas, ajudas técnicas, facilitação de comunicação, apoios e capacitação específica, dentre outros, de modo a eliminar as barreiras porventura existentes. (BRASIL, 2012, art. 13)

A obrigatoriedade de oferta de suportes e ferramentas laborais no ambiente de trabalho, que permitam o pleno desenvolvimento das tarefas sob a responsabilidade da pessoa com deficiência é um dos pressupostos da OIT, presentes na IN 98. Diante do exposto, percebe-se que a atuação dos fiscais (auditores) não é resumida à avaliação do quantitativo de funcionários, mas deve abranger todo o processo de inclusão laboral (BRASIL, 1998).

A equação para calcular a multa, baseia-se no quadro 1. Em relação ao acréscimo, caberá ao auditor, responsável pela fiscalização, indicar o percentual para cada caso. Geralmente este é decidido a partir das posturas inclusivas ou não da empresa auditada[8]. O intervalo mínimo, para a reaplicação da multa é de 24 horas e o valor diário não pode ultrapassar o cêntuplo do valor individual (R$

[7] No âmbito corporativo palestras e ações de suporte e aconselhamentos em prol da inclusão são denominadas sensibilizações.

[8] Baseado na experiência profissional da autora, como consultora de empregabilidade.

2.143,04[9]). Caso permaneça a irregularidade e a multa venha a ser reaplicada, o teto diário dobra; calculado, em 2016, no valor de R$ 428.603,06 (BRASIL, 1998).

Infelizmente, não há indicadores sobre os motivos que impulsionam a aplicabilidade da penalização, além do número de pessoas não contratadas. Em relação aos valores, sabe-se que em 2015 foram aplicadas 4.363 multas somando o valor de 159,3 milhões. Enquanto em 2014, foram 2.696 penalidades ocasionando o montante de 113,6 milhões (OLIVEIRA, Folha de São Paulo, 05 ago. 2016).

Quadro 1 - Base para o cálculo da multa por não cumprimento da cota.

Funcionários sem deficiência	Funcionários com deficiência	Acréscimo
100 a 200	2%	De 0% a 20%
201 a 500	3%	De 20% a 30%
501 a 1.000	4%	De 30% a 40%
1.001 ou mais	5%	De 40% a 50%

Além do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), o artigo 5º da Lei 7.853 (BRASIL,2009)[10] confere legitimidade para que o Ministério Público do Trabalho (MPT) atue em conjunto na fiscalização das empresas, possibilitando a abertura de inquérito cível ou Termo de Ajustamento de Conduta (TAC). O TAC é a oficialização de um compromisso, firmado entre o MPT e a empresa, que estabelece ações prazos, que se não cumpridos podem gerar multas onerosas. Isso é posto justamente para incentivar que a empresa honre aquilo que se predispôs a fazer. Como exemplo, cita-se o caso da empresa Ford que foi condenada a uma indenização de R$ 400 milhões. Não há informações na mídia se o pagamento aconteceu ou se houve recursos judiciais. Mas, seria mais

[9] O valor R$ 2.143,04refere-se à penalidade mínima por pessoa com Deficiência não contratada. Este é reajustado anualmente por portaria interministerial, conforme previsto no art.º 133 da Lei de Cotas. O Valor referente a 2016 é apresentado com base na portaria Interministerial Ministros De Estado Do Trabalho e Previdência Social – MTPS/MF Nº 1 DE 08.01.2016

[10] A lei é regulamentadora da constituição Federal no concerne a inclusão social do público em pauta.

interessante para a imagem da marca e menos custoso, se ¼ do valor citado fosse investido em sensibilizações, treinamento e Tecnologia Assistiva. (BRASIL,1989; GOLDFARB, 2009; O Globo, 2 mar. 2013).

O Decreto nº 6.949 (BRASIL, 2009), que promulga a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, apresenta em suas diretrizes, que é considerada discriminação a recusa de adaptação razoável, que são "modificações e ajustes necessários e adequados que não acarretem ônus desproporcional ou indevido, quando requeridos em cada caso" (BRASIL, 2009, art.º 2). Tal definição também é apresentada na Lei Brasileira de Inclusão (LBI), que postula que se comprovada que o direito ao uso da TA foi negligenciado, a pessoa que o fizer poderá ser penalizada com reclusão de um (1) a três (3) anos e multa. Assim como qualquer outro ato tipificado como crime de discriminação. Cabe a ressalva, que isto ainda não consta no código penal (BRASIL, 2015).

Considerando a temática deste estudo (TA na inclusão Laboral) é importante que adentrar na nova Lei Brasileira de Inclusão (Lei nº 13.146/15), pois a mesma estabelece um capitulo com três seções especificamente sobre o direito do trabalho. As diretrizes impostas por esta nova legislação, que ainda não têm decretos que a regulamente, são de suma importância para colaborar com a empregabilidade da pessoa com deficiência.

A LBI postula como primordial que as políticas públicas de trabalho garantam o acesso e a permanência da pessoa com deficiência no emprego, sempre em igualdade de oportunidades com os demais funcionários sem deficiência. Sendo assim, deve ser ofertada acessibilidade dos processos de recrutamento e seleção aos planos de carreiras, perpassando por treinamentos e capacitações profissionais.

Nesse âmbito, configura-se como direito essencial, para garantir acessibilidade e condições justas para a pessoa com deficiência no ambiente de trabalho, ofertas de suportes, que pode ser Tecnologia Assistiva, agente facilitador e de apoio no ambiente de trabalho, entre outros.

Garantir igualdade de oportunidades com os suportes necessários é o que a LBI denomina como colocação competitiva. Para resguardar tal direito (colocação competitiva) são promulgadas diretrizes especificas, entre elas destaca-se: priorizar pessoas que apresentam mais dificuldade para inserção profissional; respeito à vocação e aos interesses da pessoa com deficiência; suporte e aconselhamento aos empregadores, para que estes desenvolvam estratégias para a inclusão; articulação

entre os setores de políticas públicas e, como já citado, oferta de Tecnologia Assistiva.

No intuito de garantir a todos o direito ao emprego, a LBI faz ponderações especificas para o trabalhador que precisa passar por processos de habilitação profissional. Isto é, conforme explicação da própria lei no § 2º da seção II, “promoção de aquisição de conhecimentos, habilidades e aptidões para exercício de profissão ou de ocupação, permitindo nível suficiente de desenvolvimento profissional para ingresso no campo de trabalho”.

O processo de habilitação profissional deve ser ofertado por equipe multidisciplinar, sem restrições referentes as características das pessoas com deficiência e com objetivo de capacitar para obter, conservar e progredir no emprego. Cabe ao poder público, representado pelas redes de saúde, ensino, assistência social, entidades de formação profissional ou o empregador garantir tal direito (habilitação profissional) à pessoa com deficiência.

Conforme visto, as leis (mesmo antes da LBI) têm a intenção de garantir o direito do trabalho, mas não se limitam a diretrizes referentes ao acesso, pois se assim fosse, desconfiguraria o significado de trabalho. Entende-se que o trabalho, concedido como emprego formal, é uma via de inclusão social, um direito. Segundo Batista (1997) uma categoria social estruturante, a qual promove a autoestima e a possibilidade de pertencimento a uma sociedade, elementos que colaboram para a construção de uma identidade social produtiva. A OIT usa o termo trabalho decente como aquele que ultrapassa a questão da colocação no mercado formal, mas possibilita uma qualidade de vida aceitável, o que no censo comum, chama-se de bom emprego. (SANTOS; REZENDE; NETO, 2012; BRASIL, 2006).

As propostas de trabalho voltadas para pessoas com deficiência, se pautadas na sua condição de ter deficiência, não considerarão as possibilidades/habilidades deste individuo. Ressalta-se que as formas de conceber as pessoas com deficiência têm relação direta com a maneira como a sociedade estrutura e planeja as ações de inserção profissional. Entende-se por inserção profissional a ação de introduzir pessoas com deficiência no ambiente de trabalho, viabilizando a convivência e o relacionamento com as demais pessoas e a efetiva realização das atividades laborais a elas destinadas (CARVALHO-FREITAS, 2007).

Neste capitulo foram explicitados conceitos indispensáveis para este estudo. Pois, não é possível propor uma reflexão sobre inclusão laboral se não há

compreensão sobre as leis que amparam o direito do trabalho e, principalmente, sobre o constructo histórico da deficiência. Sendo assim, o próximo capitulo irá abordar os conceitos, possibilidades e a realidade do atual cenário da empregabilidade da pessoa com deficiência e sua inclusão laboral.

2 INCLUSÃO LABORAL: CAMINHOS E DESCAMINHOS DE UMA PRÁTICA EM CONSTRUÇÃO

Tendo em vista a temática dessa pesquisa, esse capitulo visa discorrer sobre a inclusão laboral. Faz-se necessário apresentar reflexões especificas sobre o cenário que compõe a empregabilidade da pessoa com deficiência, pois este influencia diretamente nas questões da sua inserção no mundo corporativo.

2.1 O cenário da empregabilidade da pessoa com deficiência

O termo empregabilidade, segundo Lemos (2006), não tem (ainda) um conceito que defina o seu real significado. O autor pontua que emerge um movimento que impõe a cultura de que a responsabilidade única de cuidar da carreira é do trabalhador, imputando neste uma necessidade constante de desenvolver competências para suprir as demandas organizacionais e produtivas.

Neste eixo de análise o trabalhador desempregado seria aquele que não tem atratividade para o mercado, devido à sua competência (ausência) laboral. Corroborando com a tendência mercadológica que define a empregabilidade, conforme Teixeira (2003, p. 7-8), “habilidades que se traduzem em competências, compreendidas como uma capacidade particular, adquirida mediante o esforço pessoal”. Nesse mesmo prisma, Stefano e Gomes Filho (2004) apresentam a visão de que empregabilidade é a aptidão do trabalhador de se adequar às requisições de aprendizagem contínua, para desenvolver novas habilidades que o caracterize como um profissional indispensável.

A terminologia empregabilidade surgiu nos Estados Unidos, no século XX, Nader e Oliveira (2007) explicam que o conceito visava distinguir aqueles que apresentavam condições físicas e mentais para o trabalho daqueles que eram descritos como “incapacitados”. Durante quatro décadas, as definições sobre o tema em pauta consideravam que a capacidade de estar empregado era responsabilidade única do trabalhador. Isto começa a mudar a partir de 1960, com a denominada “empregabilidade de fluxo”, que significa uma análise entre tempo médio em que o

indivíduo consegue um emprego e os tipos de ofertas de emprego disponíveis no mercado. Na década de 1990 surge o conceito “empregabilidade interativa” definida por McQuaid e Lindsay (2005, p.207) como “uma interação dinâmica entre atributos individuais, circunstâncias pessoais, as condições do mercado de trabalho e outros fatores."

O quadro a seguir, descreve os fatores que compõem a empregabilidade interativa, a partir da leitura de Guilbert; Bernaud, Gouvernet, Rossier (2015) e Almeida (2007).

Quadro 2: Fatores da empregabilidade interativa.

Fatores individuais Têm relação direta com o individuo	Competências acadêmicas e atributos pessoais; características demográficas de saúde e bem-estar, esforço na busca de emprego, a adaptabilidade e a mobilidade.
Circunstâncias pessoais Referentes a estrutura financeira e suportes da comunidade em que a pessoa está inserida	Circunstâncias e responsabilidades familiares, a percepção sobre trabalho, acesso a recursos de transporte, financeiros e culturais.
Fatores externos Impostos pelos mecanismos de regulação do mercado de trabalho e por políticas de gestão de recursos humanos.	Demanda no mercado de trabalho, abertura de vagas, tipos de recrutamento, fatores relacionados a macroeconômica e políticas de emprego

Fonte: Guilbert e colaboradores (2015) Almeida (2007)

O conceito de empregabilidade deve ser debatido quando se propõe qualquer ação relacionada à inserção profissional da pessoa com deficiência. Diante do olhar mercadológico, citado anteriormente, amplia-se a importância de compreender o significado de inclusão e todo o constructo histórico relacionado ao público em pauta, exposto no decorrer deste estudo. Pois, dificilmente idealizarão propostas que colaborem para eliminar barreiras, sejam elas internas (na rotina da empresa) ou externas, um profissional, em especial da área de recursos humanos (RH) e

líderes[11], que acredita que cabe unicamente ao individuo toda e qualquer responsabilidade para conquistar e manter o emprego.

Neste contexto, é de grande relevância a ciência de que quando o empregador traça propostas que ampliam as possibilidades de atuação da pessoa, (cita-se, por exemplo, o uso de Tecnologia Assistiva), não apenas o funcionário com deficiência é beneficiado com esta escolha. Dibben, James, Cunningham e Smythe (2002) relatam que quando adotadas práticas que promovem a inclusão, isto influência positivamente nos resultados financeiros. Pois, candidatos melhores poderão ser recrutados, com o enfoque na sua competência e terão oportunidades de desempenhar as atividades a eles propostas.

Para que se estruturem práticas que realmente promovam a inclusão é essencial compreender o atual cenário (dificuldades e realidade) da empregabilidade da pessoa com deficiência, para que então possam ser compreendidos e traçados os novos caminhos para a inclusão laboral. Nesse aspecto, pontua-se:

> Entre os inúmeros problemas enfrentados pelas pessoas com deficiência, o direito ao trabalho caminha num espaço em que o preconceito, a falta de qualificação, de oportunidades e de boa vontade aparecem como barreiras para a inserção dessas pessoas nas organizações (PINTO, 2002, p.7)

Corroborando com Pinto (2002), cita-se as estatísticas apresentadas pelo IBGE em 2010. Cabe a explicação de que estas retratam informações coletadas com as próprias pessoas com deficiências. O grau de severidade da deficiência foi delineado a partir da auto percepção dos entrevistados. Não necessariamente quem se declara deficiente no censo pode ser considerado na reserva de vagas, segundo as diretrizes do Decreto 3.298 (BRASIL, 1999), que delimitam quais deficiências cumprem cota para efeito legal. Ainda assim, as estáticas apresentadas pelo IBGE são utilizadas e embasam estudos e percepções sobre a empregabilidade da pessoa com deficiência.

Neste contexto, destaca-se a escolarização, considerada como um *fator individual*, na perspectiva da empregabilidade interativa; o censo de 2010 indicou que 61,1% da população com deficiência com 15 anos ou mais não têm instrução ou apresenta o ensino fundamental incompleto, tal percentual diminui 22,9 pontos para

---

[11] Líderes é uma forma comum de denominar pessoas que coordenam setores. Também podem ser chamados de chefias ou gestores. Sendo “líderes” uma forma usual na empresa privada. Optou-se por esta nomenclatura para descrever tal cargo.

pessoas que não têm deficiência. Apenas 6,7% das pessoas com algum tipo deficiência têm nível superior. Os dados sobre a ocupação profissional indicam que 46,4%, das pessoas com deficiência ganham até um salário mínimo ou não tem rendimento e 53, 8%, daqueles que estão em idade economicamente ativa não possuem emprego. O Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (Caged[12]) do Rio de Janeiro de julho de 2016, indica que 66,14% das vagas que deveriam ser reservadas para cotistas não são preenchidas (IBGE, 2010; MTE, 2016).

Além das estatísticas supracitadas, adicionam-se outras questões que compõem o cenário da empregabilidade da pessoa com deficiência: desigualdade de tratamento e oportunidades, posturas assistencialistas, falta de disponibilidade de serviços especializados de educação e saúde; falta de acesso a serviços de reabilitação integral; transporte não adaptado; falta de apoio financeiro por parte do governo; relação familiar; o Benefício de Prestação Continuada[13]; as dúvidas das próprias pessoas com deficiência sobre sua inserção no mundo do trabalho e ausência de customização das atividades (SILVA; SILVEIRA, 2015; NERI; SOARES; COSTILLA, 2003; CARVALHO-FREITAS; MARQUES, 2010).

Para a pessoa com deficiência manter-se empregada têm eixos específicos, além do utilitário, relacionado a dinheiro e saúde, tais como: ampliação das chances de o sujeito sair da postura de vítima (seja sobre o próprio o olhar, da família ou do empregador); conhecer novos profissionais, mudando o significado que apropria as relações e a vida; desenvolver autoconfiança; construir uma identidade social subjetiva de “ser trabalhador” e modificar a relação consigo mesmo e com sua família (OLIVEIRA; ARAÚJO; ROMAGNOLI, 2006; BRADY; ROSENBERG, 2002; CARVALHO-FREITAS; MARQUES, 2010).

Considerando o que foi exposto nos parágrafos anteriores, o trabalho formal se torna fundamental para a inclusão social da pessoa com deficiência que deseja

---

[12] O Cadastro Geral de Empregados e Desempregados – Caged – é um registro Administrativo que tem o objetivo de acompanhar o processo de admissão e demissão dos empregados regidos pelo regime CLT e dar assistência aos desempregados. (http://www3.mte.gov.br/casa_japao/caged_historico.asp acessado em 01/09/2016)

[13] O BPC atende a uma política de proteção social, prevista na constituição federal, regulamentada pela lei orgânica nº 8.742/1993, modificada pelo decreto nº 6.214/2007. Para ser beneficiário, é preciso ter renda per capital igual ou inferior a ¼ do salário mínimo e ser, segundo a legislação em pauta, incapaz (idosos e pessoas com deficiência). Na redação da lei de 1993, a Pessoa que trabalhasse perderia o direito perpetuo ao BPC, que é um benefício vitalício. Atualmente, é permitida a suspensão temporária, quando há o ingresso no mercado de trabalho formal.. O receio em perder o BPC faz com que pessoas com deficiência escolham não ingressar no mercado de trabalho formal (SILVA, 2015; BRASIL, 2007)

trabalhar. Porém, existem mitos, que precisam ser rompidos, para que a inclusão não se resuma a inserção. Batista, Pereira e Diniz (1997) categorizam como mito social, aquele que agrega a pessoa características de improdutivo; e mito familiar, que o coloca na posição de quem sempre precisa de cuidados especiais, não tendo capacidade para um emprego que atenda aos seus próprios desejos e interesses. Neste mesmo eixo está o rótulo de “especial”, alimentado por uma postura assistencialista (BATISTA; PEREIRA; DINIZ, 1997; NUNES SOBRINHO; CARUSO; SOUZA; 2008).

Para mudar este cenário as ações que atendem às políticas públicas devem acontecer em várias esferas da sociedade. Afinal, a empregabilidade não se resume, segundo a concepção da empregabilidade interativa, a questões referentes ao profissional. Evidentemente, quanto mais casos de sucesso forem divulgados no âmbito da inclusão laboral, mais se acreditará na capacidade do público em questão, ampliando as chances de inserção bem-sucedida e de mudanças de estatísticas em um contexto geral.

Na perspectiva de ampliar as possibilidades das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, o Brasil desenvolveu programas educacionais que aspiravam à inserção laboral, em especial para pessoas com deficiência intelectual. Simonelli (2009) aponta que as instituições voltadas para a preparação profissional deste público apresentam (comumente) problemas estruturais e de recursos, que dificultam a qualificação efetiva, com vistas a inclusão laboral, transformando as instituições educativas em espaços de socialização (ARAUJO, 2008).

Simonelli e Camarotto (2011) relatam que é fundamental identificar a efetividade das práticas de inserção profissional desenvolvidas com o público em questão, para que se possa compreender sobre a efetividade das políticas de promoção de inclusão no mercado de trabalho e sobre as estratégias de obtenção do emprego. Os mesmos autores ressaltam a importância de identificar, entre outras coisas, se: existe uma relação entre os postos de trabalho onde estão as pessoas com deficiência e suas habilidades; se são ofertadas condições para progressão profissional e se os processos de inserção promovem mudanças sobre a visão de incapacidade atribuída ao público em questão.

Essa percepção é uma questão que não afeta apenas o Brasil. Shier, Graham e Jones (2009) detectaram em entrevista com 56 pessoas com deficiência no Canadá, fortes indícios de que o fato de ter deficiência, por si só, é mais impactante

para a conquista do emprego do que a falta de acessibilidade física ou de mecanismos compensatórios (suportes).

2.2 **Os caminhos percorridos na busca da inserção da pessoa com deficiência**

No Brasil a preocupação com a colocação de pessoas com deficiência no mercado de trabalho nasce em 1948, dentro da história da educação especial, com ações proposta pela professora Helena Antipoff. Gentili (1995) explica que em 1970 torna-se prioridade entrelaçar a relação entre educação e desenvolvimento econômico. Para atender as expectativas econômicas da época, Ragazzi (2001) e Araújo (2008), explicam que foram desenhados programas de preparação profissional que propunham a transição para vida adulta, seguindo dois tipos modalidades de trabalho: nas instituições e na comunidade.

As propostas institucionais atendem aos pressupostos de treinamento profissional, enquanto o trabalho na comunidade idealizava a colocação no mercado competitivo. Ambos tinham como público alvo pessoas com deficiência intelectual, que apresentavam (apresentam ainda) maior dificuldade para ingressarem no mercado de trabalho.

Antes de prosseguir, faz-se necessário explicar que a transição para a vida adulta envolve várias transformações, dentre elas a inserção no mundo do trabalho, o qual se constitui uma etapa importante para a integração na sociedade. Diversas pesquisas indicam a importância do acompanhamento nesta etapa da vida dos alunos com deficiência, em especial no caso de jovens com deficiência intelectual. (MASCARO, 2016; REDIG, 2014; LUECKING, 2004,2009; ARAÚJO, 2008; MASCARO, CARVALHO, ROCHA, 2011; EADSNES, 2002).

O processo de transição para a vida adulta é um projeto de vida, que não se resume apenas ao trabalho, mas perpassa por ele. Para efetiva-lo com sucesso, além das propostas educativas, é fundamental o apoio à família e da família e

políticas públicas bem delineadas. A Declaração de Salamanca[14], 1994, descreve como área prioritária de investimento e postula que:

> Jovens com necessidades educacionais especiais deveriam ser auxiliados no sentido de realizarem uma transição efetiva da escola para o trabalho. Escolas deveriam auxiliá-los a se tornarem economicamente ativos e provê-los com as habilidades necessárias ao cotidiano da vida, oferecendo treinamento em habilidades que correspondam às demandas sociais e de comunicação e às expectativas da vida adulta. Isto implica em tecnologias adequadas de treinamento, incluindo experiências diretas em situações da vida real, fora da escola (UNESCO, 1994, p.13).

Retornando as modalidades educativas que foram desenvolvidas no intuito de colaborar com a transição para a vida adulta, apresenta-se, nesse momento, as opções pertencentes a modalidade de trabalho na instituição:

Oficina protegida: voltada para jovens de 16 anos ou mais, com o objetivo de "educar para o trabalho", isto é, com o intuito de colaborar para a inserção profissional em uma função produtiva e remunerada. O público majoritário de tais oficinas são pessoas que, por vontade própria, dificuldade de adaptação ou necessidade de trabalhar abandonaram o sistema educacional. O ambiente era sempre supervisionado e sem fins lucrativos. (ARAÚJO, 2008; ALMEIDA, 2000).

Algumas empresas faziam convênios com as oficinas protegidas, subcontratando os "alunos", oferecendo toda a matéria prima e o treinamento para efetivar a produção. Os educandos eram pagos, mas não era necessário atender às regras de piso salarial vigente. (ARAÚJO, 2008; SANTOS, 2013).

Oficina pedagógica: Similar a oficina protegida, porém jovens com mais de 14 anos poderiam ingressar. Também se predispunha ao desenvolvimento de hábitos que retratassem a independência e a boa relação interpessoal em ambiente profissional. O método educativo utilizado propunha a vivencia do trabalho produtivo através de atividades escolares. (ARAÚJO, 2008; MASCARO, 2016).

Centro de Reabilitação Profissional: Visava acompanhar a colocação profissional em trabalho competitivo, ofertando orientação vocacional e diferentes possibilidades de programas de reabilitação, independente da origem do educando (escolas especiais, centros de habilitação, oficinas protegidas de trabalho, centros e núcleos profissionalizantes) (ARAÚJO, 2008; SANTOS, 2013).

---

[14] Documento que consolida a igualdade nos direitos de participação da pessoa com deficiência nos sistemas educacionais e sociais, independentemente de quais sejam as diferenças existentes (TANAKA *et al.,* 2005).

Infelizmente, os modelos de preparação na instituição tendem a ignorar as demandas do mercado e tornam-se frágeis para atender aos seus objetivos de formação profissional. Desta forma, acabam perpetuando conceitos discriminatórios em relação a qualificação técnica deste público, conforme relatos de diversos autores, dentre eles: Araújo (2008), Mendes e colaboradores (2004); Nunes, Glat, Ferreira e Mendes (1998). Pesquisa desenvolvida pela EADSNES[15] relata que as dificuldades verbalizadas pelos setores de educação e emprego, no que se refere à pessoa com deficiência, são como "duas faces da mesma moeda". Para ilustrar vejamos a seguinte citação: setor de educação diz: "... os professores subestimam a capacidade da pessoa com deficiência..."; empresas dizem: "... Falta aos empregadores (...) a compreensão da qualificação e capacidade da pessoa com deficiência" (EADSNE, 2002, p.12).

As propostas que se enquadram na modalidade *trabalho na comunidade*, conforme *Araújo (2008)*, são emprego apoiado e cooperativas.

As **cooperativas** são propostas de inserção em que a pessoa não tem a proteção das leis trabalhistas, mas em contrapartida, tem a possibilidade da autogestão ou gestão participativa, Araújo (2008) a denomina como uma alternativa ao modelo capitalista de produção e relembra que é uma das propostas de reabilitação profissional promulgada a lei 9.867/99.

Emprego apoiado consiste em treinar a pessoa com deficiência no próprio ambiente de trabalho, com os desafios e características deste. Esta modalidade é considerada ideal para o aprendizado a que se dispõe. A principal desvantagem são os custos, em especial quando acontece por colocação individual, em que há um instrutor para cada aluno/funcionário. Mas também pode ser proposto por colocação seletiva, através de: *equipe móvel:* composta por no máximo oito pessoas com deficiência e um supervisor, ofertando serviços a diferentes empresas, comumente na área de manutenção ou jardinagem; *enclave*, quando um grupo de pessoas com deficiência atua na mesma empresa, em um único espaço com um supervisor para auxiliar, utilizado geralmente na área de manufaturação; *colocação dispersiva*: quando funcionários com deficiência são inseridos em

[15] Conforme já citado nesta pesquisa, a European Agency for Development in Special Needs (EADSNE) elaborou um relatório, com a colaboração de 16 países, e agrupou os principais problemas relacionados a empregabilidade da Pessoa com Deficiência.

diferentes áreas de produção da mesma empresa (normalmente indústria) sobre supervisão personalizada de um instrutor. (ARAÚJO, 2008; SANTOS, 2013).

O emprego apoiado nasce nos Estados Unidos, movido pela necessidade de mudar os modelos de serviços protegidos, propostos pela educação especial, que não garantiam a efetiva transição para o mundo do trabalho. Coelho e Ornelas (2010), pontuam que o emprego apoiado é uma prática adequada para a inclusão da pessoa com deficiência intelectual no emprego competitivo. Dentre as justificativas, está o fato de que as empresas que o adotam estabelecem um diálogo com os programas de formação profissional. Independentemente do método escolhido é preciso que se estreite a relação entre empresas e escolas, pois são personagens fundamentais no processo de transição para a vida adulta e de inclusão social pelo trabalho. (LUECKING, 2009; MENDES; NUNES; FERREIRA; SILVEIRA 2004; EADSNE, 2002).

Aranha (2003) e Araújo (2008) relatam que foi incipiente a experiência do emprego apoiado no Brasil. Questões legais podem influenciar nesse aspecto. Por exemplo, a nossa legislação considera que não deve existir na empresa um espaço composto apenas por pessoas com deficiência em atividade laboral[16] pois isto pode ser categorizado como uma prática excludente. Sendo assim, não há amparo legal para desenvolver o enclave (BRASIL, 1998; ARAÚJO, 2008).

Outra questão é que o profissional que auxilia diretamente a pessoa nas suas atividades, o *job coach*, é legalmente reconhecido nos Estados Unidos, enquanto não há leis brasileiras que regulamente a possibilidade de um instrutor, que não seja funcionário da empresa, acompanhando um colaborador por tempo integral. Vale ressaltar que pesquisas americanas indicam que o ideal é que o *job coach* não se faça necessário, e que a pessoa com deficiência possa ser auxiliada e treinada pelos colegas de trabalho, a isto é denominado “suporte natural”. Porém, se for necessário a presença de um int (Brasil, 1998; ARAÚJO, 2008; MCINERNEY, A; McINERNEY, M.; RODRIGUES; ROCHA MIRANDA, 2007).

Em consonância com propostas educacionais que visam promover maior independência do público com deficiência, colaborando para que pais e educadores reflitam sobre formas assertivas de relacionar educação e mundo trabalho, pode

[16] A legislação prioriza a questão da capacitação, conforme decreto 3.298/99 e instrução normativa 98. Neste contexto, pode ser estabelecido um espaço só para pessoas com deficiências, se tiver o viés de aprendizagem, com cronograma que estabeleça um término para o curso e com todos os participantes contratados pela empresa ofertante.

ser citado a metodologia educacional denominada de Currículo Funcional Natural (CFN). Um programa fundamentado no CFN tem objetivos educacionais uteis que estão para além dos conteúdos acadêmicos e podem ser usados em diferentes ambientes e situações de vida dos alunos, tornando-os mais independente e criativo (SUPLINO, 2005; CUCCOVIA, 2003). De acordo com Walter (2000, p.12) o mesmo prepara para a vida pois é “voltado para as necessidades e habilidades que podem ser aprendidas, no desempenho da vida diária, acadêmica e profissional”.

Na mesma diretriz, como uma ferramenta colaborativa com vista a conhecer e promover o desenvolvimento e a transição para a vida adulta, está o Perfil Pessoal Positivo (*Positive Personal Profile* - PPP) proposto por Luecking (2004,2009) e McInerney e colaboradores (2007). O instrumento coleta informações significativas para a estruturação de um plano individual de inclusão laboral. São elas: habilidades, formas de aprendizagem, sonhos e objetivos, interesses, temperamento, valores, traços positivos da personalidade, desafios específicos, sistemas de suporte utilizados, propostas de soluções e acompanhamentos, experiências de trabalho (quando houver). Tal instrumento é utilizado por Redig (2014), em uma pesquisa sobre inserção profissional de jovens e adultos com deficiência intelectual, que tinha como base o conceito de customização do emprego, uma metodologia bem-sucedida de inclusão laboral, explicado mais adiante neste estudo. (LUECKING, 2004, 2009, 2011; TILSON; CUOZZO, 2001; REDIG, 2014).

Nos seus escritos Luecking (2009) considera fundamental que existam educadores e profissionais em ambientes de trabalho que dominem as estratégias de inclusão laboral. Em paralelo, Glat e Pletsch (2004) denunciam uma carência de profissionais que tenham habilidades e experiência sobre o tema, incluindo funcionários de instituições especializadas e órgãos públicos que atendam prioritariamente a pessoa com deficiência. Mendes, Nunes, Ferreira e Silveira (2004), fizeram uma análise crítica da produção cientifica discente de programas de pós-graduação em Educação e Psicologia, identificaram que entre 479 dissertações/ teses focadas na formação para o trabalho, apenas 18 tinham o foco na profissionalização de indivíduos com deficiências. Glat e Pletsch (2004) ressaltam ainda a escassez de estudos, cientificamente validados, que relatam experiências e práticas de inclusão laboral. (GLAT; PLETSCH, 2004; LUECKING, 2001; 2011; MENDES; NUNES; FERREIRA, SILVEIRA , 2004).

Conforme explicado no início desse capitulo, é fundamental compreender o atual cenário da inclusão laboral, para analisar e refletir sobre o impacto gerado neste quando há propostas de Tecnologia Assistiva. Sendo assim, na próxima seção este estudo discorrerá sobre práticas correntes da inclusão laboral

2.3 **Inclusão laboral - caminhos ou descaminhos contemporâneos**

> A inclusão ainda aparece como um ideal futuro. O atual cenário é composto pela inserção de pessoas no mercado de trabalho
> *Fala de um profissional de RH entrevistado em uma pesquisa sobre práticas e políticas de inclusão no mercado de trabalho*

Inclusão laboral é a colocação da pessoa com deficiência em um posto de trabalho, através de um planejamento estruturado, construído de acordo com a realidade dos participantes do processo (empregados e empregadores), com propostas de suportes, que atendam às necessidades da pessoa com deficiência e permitam o desenvolvimento, com qualidade, das tarefas idealizadas. Tal definição é baseada em estudos nacionais e internacionais, cita-se: Simonelli; Camarotto (2011); Mascaro (2016); Araújo (2008); Redig (2014). Luecking (2004, 2009, 2011); McInerney e colaboradores (2007); Shier (2009); Tilson; Cuozzo (2001).

Quando há inclusão laboral todos os envolvidos devam ser beneficiados com políticas e práticas que respeitam a diversidade. Nesse aspecto, cabe relatar, conforme Abreu e Moraes (2012) os fatores determinantes para satisfação dos funcionários com deficiência no ambiente laboral: oportunidade de crescimento profissional; condições de trabalho adequadas; integração social e possibilidade de aplicar suas capacidades. Infelizmente, os resultados das pesquisas descritas no decorrer desse capítulo não indicam que as empresas têm conseguido proporcionar espaços que estejam de acordo com as politicas inclusivistas (descritas no primeiro capitulo deste estudo) e com os anseios da pessoa com deficiência.

A seguir serão apresentados e discutidos em tópicos os assuntos que mais se repetem nos estudos selecionados sobre inclusão laboral. O objetivo é

apresentar tal conteúdo de forma didática e ampliar as possibilidades de compreensão do atual cenário da Inclusão Laboral, segundo as pesquisas.

2.3.1 Propostas de treinamentos e práticas especificas

A pesquisa desenvolvida por Redig (2014) propõe a inserção de alunos de uma escola especial, que foram treinados (similar a estagiário, ou seja, um treinamento prático referente a uma teoria de prática profissional) em um campus universitário, seguindo os princípios do emprego customizado (explicado a seguir). As atividades propostas permitiram uma experiência que facilitasse futuros processos de inclusão laboral. Durante a pesquisa os alunos tiveram a oportunidade de refletir sobre demandas típicas da rotina de trabalho, tais como: horários, regras, tempo para lanche e direitos trabalhistas. A autora ratificou que além do PPP (citado anteriormente) é extremamente importante o treinamento, pois colabora para desenvolver competências laborais, bons hábitos, identificar os suportes necessários, entre outros ganhos.

Os treinados ampliaram a capacidade de orientação espacial e conseguiram se locomover com independência no ambiente de trabalho. Ressalta-se que é um espaço muito movimentado e amplo. Foram desenvolvidas estratégias pedagógicas especificas para que um dos sujeitos de pesquisa tivesse autonomia para realização das atividades propostas. Uma dessas tarefas consistia em colocar arquivos em ordem alfabética em um espaço de tempo satisfatório. Para isto foi desenvolvido um alfabeto com indicações numéricas para cada letra, com o objetivo de possibilitar a pessoa com deficiência intelectual, em processo de alfabetização, o desempenho do seu trabalho. (REDIG, 2014).

O ato de customizar implica em fazer as adaptações necessárias para que se alcance determinados resultados. Nesse aspecto, é comum, nas propostas de emprego customizado, a flexibilização da carga horária e a criação de tarefas, que costumam ser funções de suporte. Por exemplo, alguém que organiza o armário da secretária em um escritório ou lava os cabelos das clientes em um salão de beleza. São tarefas que podem ser criadas especificamente para ações de inclusão laboral e

ampliam a qualidade dos resultados esperados pelo empregador. (TILSON; CUOZZO, 2001)

O emprego customizado, seguindo os estudos de Luecking (2009, 2011), Redig (2014), Tilson, Cuozzo (2001) apresenta estratégias, princípios e instrumentos próprios, como por exemplo, o PPP. O seu objetivo é promover a qualidade no desempenho das atividades laborativas e eliminar os diferentes tipos de barreiras existentes no processo de inserção profissional, tendo como premissa que qualquer pessoa, independente da sua limitação, é capaz de trabalhar. O método envolve todo o processo de colocação no posto de trabalho, sendo planejado detalhadamente da seleção à execução da atividade, perpassando pelas táticas de apoio e suporte à pessoa com deficiência, suas famílias, colegas de trabalho e qualquer outro envolvido. Os resultados encontrados pelos estudos de Redig (2014) corroboram com as pesquisas desenvolvidas por Luecking, (2009 e 2011). Estas indicam que o treinamento estruturado e planejado é um dos melhores caminhos para a empregabilidade do público com deficiência intelectual.

Para que as propostas do emprego customizado sejam consideradas bem-sucedidas, deve ser possível mensurar que empregado e empregador foram beneficiados. Isto, é descrito por Luecking como “winwin” (ganha ganha), traduzido por Redig (2014) como “situação em que todos ganham”. (LUECKING, 2004, 2009; REDIG, 2014).

Araújo (2006), em uma pesquisa com a participação de instituições educacionais voltadas para pessoas com deficiência, identificou que apenas 30% destas associam nas suas propostas educativas escolarização e habilidades especificas para o mundo do trabalho. Sendo que 70% têm entre as ações prioritárias o encaminhamento para o mercado, 50% informam promover oficinas supervisionadas nas suas dependências. A autora identificou ainda que apenas 15% das empresas relatam ter convênios com associações ou instituições educativas.

Diante dos resultados, Araújo (2006, p.252) reflete que “as empresas não buscam o apoio das instituições especializadas para encontrar candidatos potenciais para suas vagas e as instituições não oferecem serviços de apoio às contratações que justifiquem um interesse maior por parte das empresas”. Isto corrobora com as reflexões expostas sobre a falta de diálogo escola-empresa e por consequência a diminuição das possibilidades de inclusão laboral, em especial para pessoas com deficiência intelectual.

Apesar de toda preocupação com a inclusão no mercado competitivo, pessoas com deficiência intelectual e suas famílias ainda preferem as oficinas protegidas. Isto é posto, pois tendem a sentir-se mais seguro nestes ambientes, no qual não precisam se preocupar com questões como segurança e habilidades sociais para o trabalho. Segundo, Migliore, Grossi, Mank e Rogan (2008), profissionais que trabalham com treinamentos em oficinas protegidas tendem a não incentivar o encaminhamento para o emprego formal. Soma-se ainda o fato de que, segundo Pereira e Passerino (2012), 82% das pessoas com deficiência recebem até no máximo dois salários mínimos, o que não motiva ao emprego daqueles que recebem o Benefício de Prestação Continuada (BPC), que atualmente é um salário mínimo.

Além da proposta do emprego customizado, desenvolvido em especial para pessoas com deficiência intelectual e autismo, é relevante compreender o modelo de inclusão laboral baseado na atividade, relatado por Simonelli (2009). Baseado no conceito da Análise Ergonômica do Trabalho que propõe adaptações funcionais para a acessibilidade do desempenho das tarefas.

A proposta da ergonomia do trabalho é adaptar a atividade, a partir de uma análise das dimensões físicas, cognitivas e organizacionais às características dos trabalhadores, com vistas a eliminar os obstáculos e permitir o desenvolvimento de capacidades e habilidades. O fato da ergonomia ter um viés de atuação que considera a individualidade do sujeito, não existe uma especificidade para o público com deficiência, exceto a preocupação especifica de que não haja progressão das deficiências ou surgimento de novas (SIMONELLI, 2009. RIBEIRO; VIERIA; MÁSCULO, 2005).

Neste contexto, a análise de atividade do trabalho, segundo a pesquisa desenvolvida por Simonelli (2009), adequa o local de trabalho, considerando os espaços, artefatos, acessibilidade, relações sociais, os requisitos técnicos da tarefa e os conhecimentos necessários, as barreiras e facilitadores do ambiente e os conhecimentos da pessoa com deficiência. Com base nos fatores avaliados, propõe um estágio, no qual acontece um acompanhamento psicológico, das relações interpessoais da pessoa com deficiência e do desenvolvimento técnico das atividades.

Considerando a temática deste estudo e os conteúdos expostos neste tópico. Reflete-se que as propostas de inclusão laboral podem ter Tecnologia Assistiva

como caminhos para adequação ao trabalho. Porém, se não há planejamento, análise da tarefa e conhecimento do indivíduo que irá desenvolver, não será possível identificar uma TA que possa ampliar os escopos de atuação do funcionário com deficiência. Isto é, sem um plano de inclusão laboral, sem propostas e conhecimentos sobre possibilidades de adequações e treinamentos, torna-se difícil planejar e adotar TA.

O próximo tópico apresentará uma questão repetitiva nos estudos analisados, referentes aos processos de inclusão laboral: a deficiência como foco dos processos de inclusão laboral.

2.3.2 Deficiência como Foco

Vasconcelos (2010) entrevistou pessoas com deficiência que trabalhavam em empresas distintas e desenvolviam atividades com características e formação diversificada (escriturários em banco público; auxiliares administrativos; professor universitário; operadoras de caixa de supermercado, profissional de processamento de dados; psicólogo e juiz). Apesar da pesquisa ter acontecido em espaços com particularidades distintas e especificas, os resultados indicaram que as políticas de inclusão precisam ser revistas e reformuladas. A deficiência foi o foco em todos os ambientes analisados e isto promove o que o autor chama de “ironias da desigualdade”, em que líderes[17] usam a deficiência como exemplo de superação ou que enfatizam a necessidade de serem tratados como “normais”.

Nesse viés, Vasconcelos (2010) caracterizou as políticas de inclusão analisadas como insuficientes para atender ao que se propõe. O autor sugere que as estratégias utilizadas para promover a inclusão contemplem aspectos além dos relacionados a capacitação técnica (escolarização) e legislação.

Se a deficiência é o foco, impossível acontecer a inclusão. Pois, quando isso ocorre se torna uma questão individual, seja de superação ou limitação, e não sociopolítica (BRICHER, 2000). Uma das justificativas para tal postura é o fato de que líderes ignoram o que significa “deficiência” e toda a sua construção social e

[17] Lembra-se que isto quer dizer o mesmo que chefia ou coordenador de setor.

histórica. Sendo tendenciosos, constroem percepções baseadas no seu próprio olhar sobre o tema e buscam ofertar emprego a este “ser especial idealizado”, seja ele juiz, operador de caixa, professor ou empresário. (NUNES SOBRINHO; CARUSO; SOUZA; 2008).

Ter a deficiência como foco, ignorando as habilidades e a própria pessoa, perpassa por todas as outras questões elencadas como mais comuns no cenário da inclusão laboral. Isto é perceptível com a leitura deste estudo. Tal fato, tende a ter uma relação direta com toda a construção história relacionada ao público em pauta. Esta constatação indica a urgente necessidade de se apresentar ferramentas, que colaborem efetivamente para as mudanças de percepções; cita-se: a Tecnologia Assistiva.

Entretanto, primeiro é preciso ofertar conhecimento, desmistificar conceitos e, em paralelo, apresentar casos de sucesso que utilizem ferramentas de TA ou outros tipos de suportes. Pois, o caminho para instrumentalizar a pessoa para o trabalho, perpassa, antes de tudo, por acreditar que está pode trabalhar. Nesse contexto, emerge a necessidade do envolvimento da academia no tema, com o intuito de dialogar e cooperar com a mudança de olhares e práticas. Ressalta-se que as ações não podem se limitar aos empregadores, pois não apenas as empresas compõem o cenário empregabilidade, conforme visto no início deste capítulo.

2.3.3 Sensibilizações

Ações de conscientização e informações sobre a inclusão de pessoas com deficiência são comumente descritas como sensibilizações. Estas são indicadas por auditores fiscais e por cartilhas oficiais publicadas pelo Ministério do Trabalho e Emprego. Podem acontecer de diversas formas, como por exemplo, em formatos de aula, peças teatrais, cartazes, etc. A ausência de sensibilizações, que devem ter o intuito de informar, desmistificar e colaborar para que a empresa desenvolva políticas e práticas em prol da inclusão tende a fazer com que o foco da inserção da pessoa com deficiência, seja a sua deficiência e não as potencialidades (SCHWARZ, HABER, 2009; SRT-SP, 2011).

Os resultados da pesquisa desenvolvida por Carvalho-Freitas (2007) indicaram a necessidade de ampliar as sensibilizações e discussões sobre a inserção profissional da pessoa com deficiência. Em estudo similar, Araújo (2006) indicou que 53% de 30 empresas pesquisadas dizem que promovem sensibilizações. Enquanto Tanaka e Manzini (2005) relataram em seus estudos que os empregadores entrevistados assumem a falta de conhecimento sobre o tema. Carvalho Freitas (2009) é catedrática em dizer que a falta de sensibilizações cria dificuldades no processo de inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho e explica que:

> [...] se essa temática não for objeto de reflexão e aprendizagem, pouco provavelmente as pessoas conseguirão diagnosticar suas próprias necessidades de treinamento, uma vez que a referência delas é apenas o cotidiano de trabalho com pessoas com deficiência, variando de pessoa para pessoa a capacidade de reflexão sobre sua própria (CARVALHO-FREITAS, 2009b, p.131)

Ou seja, a desinformação em relação às potencialidades e necessidades da pessoa com deficiência tende a se resumir a experiências individuais ou, pior, percepções baseadas em um censo comum construído em uma sociedade excludente. Isto pode colaborar para que se reproduza a percepção de “imperfeito, diferente, estranho, desconhecido, incapaz, super-capaz, super-herói”. Todos adjetivos que estigmatizam, inferiorizando ou “supervalorizando”.

É comum que o desconhecimento, que poderia ser atenuado pela oferta de sensibilizações, também produza uma relação de dicotomia, em que as pessoas são agrupadas conforme sua condição de ter ou não deficiência, e aqueles que a tem são tratados sem considerar a sua personalidade ou até mesmo as características próprias de suas deficiências. Isto é posto por Tanaka e Manzini (2005) e Violante e Leite (2011) ao identificarem que profissionais de RH e líderes associam as dificuldades encontradas nas rotinas de trabalho à condição de ter deficiência, ignorando o entorno e suas barreiras que este pode apresentar. Nesse viés, segundo relato das pesquisas citadas, é verbalizado por empregadores que as pessoas com deficiência são os “eles” e o sem deficiência “nós”.

Nesse contexto, questiona-se: “Em que condições um funcionário poderá ser admitido em uma empresa se, de antemão, ele pode correr o risco das próprias pessoas que irão recebê-lo não acreditar no seu potencial para o trabalho? ” (TANAKA; MANZINI, 2005, p.275). Embasados nessa pergunta, Tanaka e Manzini

(2005) ressaltam a importância das condições estruturais, funcionais e sociais do ambiente, bem como preparo profissional e social da pessoa com deficiência para que a inclusão seja efetiva.

Como a empresa poderá traçar caminhos em prol da inclusão se não acreditar em quem irá caminhar? Retornar-se, então, a dificuldade de planejar e adotar proposta de TA neste contexto. Mas, em contrapartida, também pode se considerar que estas (propostas de TA) seriam ferramentas significativas para mudanças de percepção. Ou seja, há uma real dificuldade, devido, entre outras coisas, as concepções sobre deficiência, para implementar a TA; mas ao mesmo tempo há uma urgente necessidade de que isto seja feito, com o intuito de colaborar para a desmistificação sobre pessoas com deficiência e sua capacidade laboral.

2.3.4 Adaptações e acessibilidade

Conforme a Lei Brasileira de Inclusão, adaptações em prol da acessibilidade são primordiais. Espaços físicos não acessíveis geram barreiras de diferentes tipos. Cita-se: ingresso e circulação no ambiente, a impossibilidade do uso de máquinas e equipamentos, dificuldades de comunicação, entre outras.

Não adaptar os postos de trabalho tem relação, entre outras coisas, com a falta de conhecimento sobre o público em questão e, além disso, perpetua concepções preconceituosas que sugerem à incapacidade da pessoa com deficiência. Neste contexto, retorna-se a reflexão de que as barreiras atitudinais estão tacitamente inclusas nas representações arquitetônicas do local (NUNES; NUNES SOBRINHO, 2007).

Tanaka e Manzini (2005) relataram em uma pesquisa com empregadores sobre o trabalho da pessoa com deficiência, que estes reconheceram a ausência de adaptações como um impeditivo para a contratação; mas, ainda que vislumbrassem possíveis soluções, informaram que mudanças só seriam possíveis com incentivos governamentais. Em paralelo, Viollante e Leite (2011) descrevem, em pesquisa com profissionais de RH, que os mesmos não mencionam adaptações e acessibilidade quando falam sobre o processo de inclusão laboral.

A ausência de acessibilidade no ambiente laboral, analisada à luz dos indicadores de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), informados por Carvalho-Freitas (2009c) embasada em Walton (1973), é um fator que interfere nas condições de saúde do trabalhador. Neste contexto, ressalta-se que a disponibilidade de equipamentos para execução do trabalho é um dos itens avaliados na categoria: saúde e segurança de QVT. Relembra-se que as adaptações também devem abranger também toda a instrumentalização do profissional (CARVALHO-FREITAS, 2009b).

Diante da ausência de adaptações, com vistas a minimizar e eliminar as barreiras existentes no ambiente, ampliam-se (significativamente) a chance de os recrutadores escolherem pessoas com as deficiências ditas mais brandas, sem priorizar as potencialidades e o perfil do candidato. Esta preferência, por algumas deficiências, foi relatada em pesquisas de Miranda e Carvalho (2016), Tanaka e Manzini (2005), Carvalho-Freitas (2009), Viollante e Leite (2011), entre outras. A seleção da categoria de deficiência e a não promoção de adaptações fere a legislação[18] e as ordenações da OIT, conforme exposto no capitulo I e descrito abaixo:

> Os empregadores devem assegurar a realização de adaptações ou de redesenho de ferramentas, máquinas, do espaço e das estações de trabalho e do ambiente com vista a atender às necessidades de pessoas com deficiência. Poderá incluir também ajustes na organização do trabalho, no horário de trabalho, no sequenciamento das operações, em redução de tarefas e seus elementos básicos (BRASIL, 2006, p. 11).

Em relação à adequação das condições de trabalho, o resultado da pesquisa de Carvalho-Freitas (2007) foi extremamente satisfatório, 81% dos gestores consideram ser necessário modificar o ambiente em prol da acessibilidade. É relevante a informação que a empresa tinha 1.400 funcionários com deficiência e havia desenvolvido políticas e práticas em prol da inclusão. O que provavelmente influenciou no olhar dos líderes sobre o tema.

Na pesquisa citada no parágrafo anterior, foi relatado que em relação a ascensão profissional houve uma divergência significativa entre as respostas. Neste aspecto, abordaremos o próximo tópico, elencado entre as questões mais comuns no cenário da inclusão laboral.

---

[18] Lembra-se que o decreto nº 5.296/04 estabelece normas referentes à acessibilidade,

Antes de prosseguir, é prudente ponderar que a empresa inclusiva é aquela na qual as diferenças individuais são valorizadas e mudanças administrativas e no ambiente de trabalho são planejadas e executadas. Neste contexto, pondera-se que o princípio norteador da gestão da diversidade é que a pessoa deve ser o bem mais precioso de uma instituição (SCHWARZ, HABER, 2009).

2.3.5 Crescimento profissional

Carvalho-Freitas (2007) relatou, em uma pesquisa sobre o trabalho da pessoa com deficiência, uma diferença de percepção sobre a ascensão profissional do público em pauta. Pois, gestores consideraram que a empresa promovia os funcionários com deficiência, enquanto 35% destes declararam que existe falta de equidade nos processos de oportunidades de promoção e, em paralelo, alegaram que era subestimado o potencial para o desenvolvimento das tarefas.

Corroborando com Carvalho-Freitas (2007), Beltrão e Brunstein (2012) e Campos, Vasconcellos e Kruglianskas (2013) indicaram em suas pesquisas que ainda que as empresas declarem a presença de tratamento igualitário e descritos como justos, nota-se que quase não há avanço significativo dos funcionários com deficiência na hierarquia da empresa. O que justifica os dados encontrados por Carvalho-Freitas e Marques (2010), Carvalho-Freitas (2009b) e Santos e colaboradores (2013) de que funcionários com deficiência não estão satisfeitos com as oportunidades de promoção, salários e bonificações.

Validam ainda tais informações os dados de uma pesquisa sobre a inclusão das pessoas com deficiência da Fundação Instituto de Pesquisas Econômicas (FIPE). Esta identificou que 20,7% dos funcionários com deficiência nunca foram convidados por seus líderes a falar sobre seu desempenho profissional. A fundação avaliou que, de maneira geral, pessoas com deficiência estão insatisfeitas, pois dificilmente são promovidas e se consideram “mão de obra” barata. Ressalta-se que 67% atuam em cargos operacionais (FIPE, 2013).

Ter a oportunidade de crescimento no trabalho é uma forma de ser valorizado e recompensado, atendendo às expectativas de se sentir efetivamente um trabalhador. Neste contexto, Santos (2013) sugere que os planos de carreira e a

remuneração propostas pelas empresas sejam igualmente acessíveis aos empregados com deficiência. Para isso, Carvalho-Freitas e Marques (2010) indicam que funcionários nesta condição tenham avaliações de desempenho adaptadas às suas limitações.

Proporcionar acessibilidade no processo de avaliação não significa facilitar, mas promover a equidade ao avaliar e promover. Conforme Beltrão e Brunstein (2012) os processos de desenvolvimento devem atender as mesmas exigências para todos, evitando a segregação. Nesse mesmo viés, Conyers e colaboradores (1999) pontuam que os programas de treinamento (que, geralmente, influenciam em futuras promoções) devem contemplar todos os funcionários, independentemente de ter ou não deficiência.

A possibilidade de crescimento profissional será influenciada por vários fatores. Dentre eles: o processo de recrutamento e seleção; conhecimento dos líderes, colegas de trabalho e pessoas com deficiência sobre a capacidade laboral do público em pauta; oferta (ou ausência) de suportes, Tecnologia Assistiva e acessibilidade para o desempenho das tarefas. O fato é que desde a contratação do funcionário, deve se pensar em como acontecerão as avaliações que permitirão mudanças de status dentro da empresa. Porém, isso só é possível se a motivação para o ingresso da pessoa com deficiência for a certeza da capacidade laboral. Nesse contexto, abordaremos o próximo tópico.

2.3.6 Motivação para contratar as pessoas com deficiência

Incitados pela necessidade de compreender as razões que motivam à contratação de pessoas com deficiências (visto que aparentemente não há preocupação em desenvolvimento e promoção do público em questão), Viollante e Leite (2011) desenvolveram uma pesquisa com profissionais de RH de 12 empresas de um município de São Paulo. Os resultados indicam que 100% contratam profissionais com deficiência devido à obrigatoriedade da cota. Declarando ainda que buscam as pessoas com deficiências menos comprometidas ou que apresentem menos dificuldades para se adequar às tarefas. Tal informação é validada por pesquisas desenvolvidas por Miranda e Carvalho (2016), Araújo (2006), Tanaka e

colaboradores (2005) e pela Associação Brasileira de Recursos Humanos –ABRH, que apresenta que em São Paulo 81% das empresas contratam para cumprir cota. (O Globo, 01 set. 2016).

Sabe-se que “a simples imposição de uma obrigatoriedade não garante que ela seja cumprida, e muito menos que as empresas venham a oferecer, de bom grado, condições dignas de trabalho para as pessoas com deficiência” (PASTORE, 2000, p. 183). Se dependêssemos apenas da legislação, estaríamos sem problemas; o Brasil tem, segundo Assis e colaboradores (1994) e Carlou (2012) um dos mais avançados conjunto de leis em prol da proteção à pessoa com deficiência. Sobre esta questão Goldfarb (2009) faz um alerta de suma importância “[...] há que se atentar para o risco de a empresa contratar tais profissionais, mas, na prática, não lhes conceder trabalho, deixando-os à margem do sistema produtivo” (GOLDFARB, 2009, p. 157). Apesar disso, o mesmo autor pontua que sem a legislação a empregabilidade desse público se resumiria a desejos da sociedade. Na mesma direção, os escritos de Lima (2013, p.64) declaram que “a iniciativa do governo de impor a contratação por força da Lei de Cotas é considerada benéfica, pois, sem ela, muitas pessoas com deficiência, que hoje trabalham, estariam em situação de dependência financeira e isolamento social”.

Segundo Pastore (2000) quando as empresas contratam apenas pela obrigatoriedade legal é esperado que haja estigmatização e as vagas ofertadas sejam dos setores marginais, isto é, a base da pirâmide. Carvalho-Freitas (2009) lembra que para os beneficiados com a lei de cotas o emprego está relacionado à oportunidade de demonstrarem suas capacidades, de contribuir com a sociedade e de serem uteis e independentes. Isto é, ser um número em uma instituição, para que esta não pague multas, não atende as expectativas esperadas pelo acesso ao direito de “ser trabalhador”.

É fundamental pontuar que cumprir a cota é diferente de cumprir a lei, pois está tem objetivo muito além de garantir a contratação de pessoas com deficiência. A legislação sobre o tema impõe o respeito à diversidade de maneira ampla, prevendo a importância de ofertas de suportes, programas de sensibilização, respeito à igualdade e outras postulações que estão de acordo com as práticas inclusivistas.

2.3.7 Apoio da Alta Administração e a exposição ao se contratar uma pessoa com deficiência

Miranda e Carvalho (2016) avaliaram as políticas e práticas de inclusão de profissionais com deficiências no setor de óleo e gás do Estado do Rio de Janeiro à luz das ações afirmativas. Os sujeitos das pesquisas eram profissionais de RH da indústria em pauta (óleo e gás) e enfatizaram a importância do apoio da alta administração, com comprometimento e disponibilidade de tempo e investimento para a promoção de ações inclusivas. Dentre as dificuldades relatadas na pesquisa, cita-se a falta de apoio dos lideres. Isto pode ter relação tanto com o não apoio da alta administração para a inclusão laboral, quanto com o desconhecimento sobre o potencial da pessoa com deficiência.

Um relato bem peculiar da pesquisa de Miranda e Carvalho (2016) é o receio das possíveis reação dos clientes em relação a contratação da pessoa com deficiência. Isto é posto, pois os sujeitos de pesquisa declararam que não se sentem seguros para contratar pessoas com deficiência para funções de prestação de serviços; pois, alguns clientes podem não apoiar a postura da empresa e não concordarem que atividades referentes ao seu negócio sejam desenvolvidas pelo grupo em pauta. A literatura, representada por Buciuniene (2010) faz referências a esse “medo” de expor, em casos específicos, a “decisão” de contratar pessoas com deficiência. Como se estas precisassem ficar em um espaço isolado, conforme descrito por Carvalho-Freitas (2009b).

Relatos ao inverso do apresentado por Miranda e Carvalho (2016) também podem ocorrer. O desejo de parecer “politicamente correto”, de ter sua marca positivada e sua imagem ligada à valorização da diversidade, pode gerar o “falso marketing” da inclusão. Isto é, a empresa divulga que há práticas e politicas de inclusão, quando na verdade não há. Batista (2004), Caruso (2012), Carvalho-Freitas e Marques (2009), Pastore (2000), Nunes e colaboradores (2008), chamam atenção ao fato de que algumas empresas que incluem apenas pela obrigatoriedade da cota, transformam o ato de contratar pessoas com deficiência em slogan de responsabilidade social.

2.3.8 Escolaridade

A baixa escolaridade é uma das principais dificuldades apontadas pelas empresas para a inserção profissional da pessoa com deficiência. Este discurso está presente em muitas pesquisas sobre inclusão laboral. Cita-se: Tanaka e Manzini (2005); Carvalho-Freitas (2007, 2009b), Viollante e Leite (2008), Miranda e Carvalho (2016), Simonelli (2011), entre outras.

A ausência de escolaridade configura-se uma das principais justificativas para a "escolha do tipo de deficiência" que as organizações produtivas têm o hábito de contratar. Pereira e Passerino (2012) relatam que em primeiro lugar aparece a deficiência física. Pontua-se que há incontáveis formas de apresentar tal condição e que as estatísticas oficiais sobre o tema (MTE, IBGE, RAIS, CAGED) não fazem nenhuma distinção entre elas. Ou seja, se estamos falando de usuários de cadeira de rodas ou de pessoas que tem uma diferença no tamanho entre uma perna e outra, não podemos definir. Ainda segundo Pereira e Passerino (2012), as pessoas com deficiência auditiva também têm vantagens no quesito escolarização.

Cabe destacar que pessoas com deficiência intelectual e múltiplas apresentam baixa recorrência de contratação para vagas de emprego formal. Dado que é apontado na pesquisa de Carvalho e Miranda (2016), ao identificar que dentre as empresas participantes da sua pesquisa, todas tinham funcionários com deficiência física, 70% haviam contratado pessoas com deficiência visual e auditiva e nenhuma possuía, no seu quadro funcional, pessoas com deficiência intelectual. Estatísticas similares são apresentadas em outras pesquisas, como por exemplo, Araújo (2006), Tanaka e Manzini (2005), Carvalho-Freitas (2009b) e pelo próprio censo 2010.

Pereira, Cavalvanti e Cabral (2016), ao discorrerem sobre os participantes de uma pesquisa de inserção laboral, descrevem que os sujeitos investigados compõem um grupo seleto, devido ao fato de terem ensino médio e curso profissionalizante; pois está é uma formação diferencial em relação ao público em pauta. Isto ocorre, pois, "ao longo de muitos anos, as pessoas com deficiência estiveram alijadas ou segregadas do sistema regular de ensino" (GARCIA, 2014, p. 183). Os indicadores do censo de 2010 (quadro 3) ratificam a carência de escolarização.

Quadro 3 - Dados censitários sobre a escolaridade das pessoas com deficiência.

Escolaridade das pessoas com deficiência	
Anos de Estudo / Instrução	% dos Deficientes
Entre zero e um	27,60%
Entre 1 e 3	23,70%
Entre 4 e 7	23,40%
Entre 8 e 11	16,40%
Acima de 12 anos	1,60%

Fonte: IBGE, 2010

A baixa ou ausência de qualificação é uma limitação no processo de inclusão laboral, mas não pode impedir o desenvolvimento de programas de gestão que visem à inclusão. Conforme exposto no primeiro capitulo desse estudo e nos dados estatísticos do IBGE (2010), as pessoas com deficiência enfrentam diferentes tipos de barreiras; incluindo o acesso e permanência no sistema educacional, que influência diretamente na questão da qualificação técnica para o mercado de trabalho.

Fato que trabalhadores com baixa escolaridade tendem a ter dificuldades no acesso ao emprego, conforme posto por Pastore (2000). No entanto, questões referentes a este déficit do público em pauta não é uma novidade, conforme expressa Pereira e Passerino (2012, p. 260) “uma realidade que já faz parte do conhecimento dos funcionários de recursos humanos que lidam com inclusão no mercado de trabalho”.

Assim como todas as outras dificuldades do processo de inclusão laboral, a baixa escolaridade também pode ser pensada sobre a perspectiva de buscar ferramentas que minimizem os déficits e ampliem o escopo de atuação no trabalho. Como citam as pesquisas de Redig (2014) e Luecking (2004, 2009, 2011) que propõem ações de customização, já descritas nesse estudo.

Conforme exposto, anteriormente, a metodologia do emprego customizado pode ser um caminho para ampliar as possibilidades do público com deficiência que apresenta baixa escolaridade. Pois permite identificar, traçar, planejar e executar propostas de inclusão laboral que vislumbram possibilidades inovadoras, suportes e promovem benefícios a todos os envolvidos. A Tecnologia Assistiva também pode ser um facilitador que amenize questões referentes a baixa-escolaridade. Por

exemplo, um leitor de tela, desenvolvido para um usuário cego, pode colaborar para o trabalho de uma pessoa vidente e em processo de alfabetização.

É primordial buscar soluções. Campos e colaboradores (2013) pontuam que os desafios dos processos de inclusão geram oportunidades de melhores práticas para a empresa; que contribuem inclusive para a discussão de políticas públicas sobre inserção profissional do público em pauta. Cabe ressaltar que inovação e criatividade devem fazer parte das propostas de inclusão laboral e são características fundamentais para as empresas.

Outro tema que surge mediante discurso da baixa escolaridade é: Se a pouca qualificação é uma questão tão significativa, por que não são ofertadas vagas para o topo da pirâmide[19]? Uma pesquisa desenvolvida pelo instituto de pesquisa social (2014) identificou que as chamadas oportunidades ruins estão entre as maiores reclamações das pessoas com deficiência, no que concerne a vagas ofertadas no mercado de trabalho. Podem ser poucas as pessoas com deficiência que têm formação de nível superior, mas elas existem e também enfrentam dificuldades para inserção profissional.

Miranda e Carvalho (2016) identificaram que as organizações que conseguiam cumprir a cota eram aquelas que ofereciam vagas para diferentes postos hierárquicas e funções. Ou seja, quanto mais diversificada as oportunidades ofertadas maiores as chances de promover a inserção do público em pauta.

Os tópicos descritos no decorrer deste capitulo expõem mais sobre as dificuldades do que sobre tentativas resoluções. O ambiente organizacional está repleto de barreiras que impedem, prejudicam ou inibem o direito de estar, manter-se e progredir no emprego. Conforme citado em diversas pesquisas: Carvalho-Freitas e Marques (2010); Gil, (2010); Violante; leite, (2011), Tanaka e colaboradores (2005), Tette, Carvalho-Freitas, Oliveira (2013) entre outras.

A leitura deste segundo capítulo, refletida à luz das concepções apresentadas no primeiro capítulo, nos ajuda a perceber que a inclusão no trabalho espelha um processo deficitário de inclusão social. As empresas começaram a construir esse “caminho”, efetivamente, há 11 anos e motivadas pelo receio da multa. O que não promove a inclusão, mas, no máximo, a inserção.

---

[19] Vagas que compreendam funções de prever, organizar, comandar, controlar e coordenar, conforme explicado por Chiavenato (2003)

A inclusão laboral precisa sair do campo da “problemática” e ser categorizada como “desafio”. Para isto é preciso inovar, sair do discurso da “impossibilidade”, buscar soluções criativas, testar caminhos e acreditar no potencial das pessoas. É preciso investir para escrever uma nova história sobre as práticas de inclusão laboral no Brasil.

Para isto, as práticas organizacionais precisam se pautar em “uma concepção baseada no respeito às diferenças, estruturando uma cultura que vislumbre a pessoa com deficiência não a partir de suas limitações, mas como um indivíduo dotado de diferentes potencialidades” (TETTE, CARVALHO-FREITAS, OLIVEIRA 2013, p. 4).

Propõe-se, então, que as empresas mapeiem o comportamento organizacional[20] e desenvolvam instrumentos próprios de avaliação, que auxiliem no sucesso do programa de inclusão laboral. Todas as ações devem ser baseadas em informações de qualidade e colaborar para a estruturação de um diagnóstico da forma como a diversidade é vivenciada dentro das rotinas da empresa. Nesse âmbito, é importante estabelecer metas para mudanças e avaliação das novas ações (LUECKING, 2004, TILSON; CUOZZO, 2001; RIBAS, 2010).

Isto significa que é necessário que haja pesquisas e práticas que mudem a cultura vigente sobre a inserção profissional de pessoas com deficiência. O que, provavelmente, acarreta em investimentos financeiros. Porém, considerando os possíveis valores de multa, por não cumprimento de cota, até os argumentos que ditam sobre a importância de evitar gastos não se sustentam. É mais rentável e saudável se predispor a conhecer, adaptar, modificar e incluir.

Este capitulo expôs sobre a inclusão laboral baseado em pesquisas recentes sobre o tema. Diante do cenário descrito, a TA se torna uma proposta valiosa que pode colaborar com mudanças significativas, ampliando as possibilidades de ofertas de vagas, diminuindo a escolha pelos tipos de deficiência, modificando a forma de compreender as potencialidades das pessoas com deficiências, entre outros benefícios. Ou seja, a tecnologia Assistiva pode ser um caminho que colabore efetivamente para modificar a história que vem sendo escrita. Uma possibilidade que

[20] O comportamento organizacional é ”um campo de estudo que investiga o impacto que indivíduos, grupos e a estrutura têm sobre o comportamento dentro das organizações” (ROBBINS, 1999, p. 6).

gere o “winwin” (situação em que todos ganham) para empregadores, empregados e sociedade de uma maneira geral.

3 TECNOLOGIA ASSISTIVA: UM "MODO DE AGIR"

> O desafio da adoção de tecnologia assistiva pode ser assustador, mas as recompensas são profundas.
>
> *Kintsch, DePaula; 2002, p.9*

A Tecnologia Assistiva (TA) é um conjunto de recursos, serviços, estratégias e práticas que proporcionam ou ampliam habilidades funcionais de pessoas com deficiências, com objetivo de promover a inclusão e a vida independente. Sendo denominada como uma área de conhecimento, de característica interdisciplinar, a TA visa à promoção de acessibilidade a um público além das pessoas com deficiência, pois se predispõe ao atendimento dos idosos, lactantes, grávidas e pessoas com mobilidade reduzida (SCHIRMER, 2007; BRASIL, 2009).

A definição do que são recursos e serviços é imprescindível para compreender o que significa esta área de conhecimento denominada TA. A legislação americana para pessoas com deficiência os descreve como:

> Recursos são todos e qualquer item, equipamento ou parte dele, produto ou sistema fabricado em série ou sob medida, utilizados para aumentar, manter ou melhorar as capacidades funcionais das pessoas com deficiência. Serviços são definidos como aqueles que auxiliam diretamente uma pessoa com deficiência a selecionar, comprar ou usar os recursos (ADA - AMERICAN WITH DISABILITIES ACT, 1994).

Ainda que seja fundamental tal compreensão, Cook e Hussey (1995) explicam que as definições sobre o que é TA dão ênfase à aplicação do conhecimento e não aos recursos disponíveis. Em consonância com a definição do ADA, isto denota que é preciso estruturar serviços (avaliação, planejamento, escolha, treinamento...) que possibilitem o melhor uso dos recursos selecionados. Ou seja, a TA não se limita a produtos (segundo a ISO[21] 9999:201122, produtos assistivos são: recursos,

---

[21] Denominação utilizada pela ISO é International Organization for Standardization (Organização Internacional de Normalização), tem como objetivo criar normas que promovam boas práticas de gestão, globalizar essas informações e investir no avanço tecnológico.

[22] ISO que estabelece conjunto de normas referentes a Tecnologia Assitiva

equipamentos, instrumentos, tecnologia e software), sendo o “modo de agir” uma das principais características da sua aplicabilidade. (BRASIL, 2009)

Nesse âmbito, segundo Rocha e Deliberato (2012), os serviços estruturados devem delinear estratégias para a utilização dos recursos propostos. Para isto, Manzini e Santos (2002) relatam (ao se referirem ao uso da TA na escola) a importância de observar a rotina do estudante, escutar as necessidades, os desejos, identificar as barreiras, a dinâmica no ambiente escolar, a realidade socioeconômica e as características físicas, motoras e psicossociais do aluno. Ou seja, do planejamento à adoção é imprescindível conhecer o usuário, pois a TA atende diretamente à pessoa que irá se beneficiar com seu uso. Por isso, Kintsch e DePaula (2002) destacam que é impossível haver um modelo uniforme, como acontece com a tecnologia “tradicional”. Afinal, a pessoa com deficiência, suas habilidades e necessidades são únicas e uma tecnologia, por si só, não pode ser classificada como TA. Além da pessoa com deficiência, o ideal é que estejam envolvidos nas etapas do planejamento à adoção da TA, o cuidador (se for o caso), o idealizador da TA, também chamado de designer (KINTSCH, DEPAULA, 2002; BERSCH, 2013;).

Scherer, Jutai, Fuhrer, Demers, Deruyter (2007), informam, com vista ao sucesso do uso da TA, que a ausência da avaliação dos desejos e necessidades do usuário na seleção e planejamento dos recursos que serão utilizados é um dos principais motivos de abandono das propostas de recursos e serviços. Ou seja, é preciso estruturar um “ciclo para adoção da TA”, conforme proposto por Kintsch e DePaula (2002) na figura 2.

Figura 2: Ciclo de Adoção da TA

Fonte: Kintsch, A. et al, 2002,p. 5. Livre Tradução: Rocha, L.

O intervalo de tempo entre o planejamento, a adoção e o uso contínuo da TA pode ser demorado, pois a ferramenta correta combinada com a utilização mais adequada pode precisar de alguns meses para ser identificada. Por este motivo Kintsch e DePaula (2002) e Scherer e Galvin (1996) ressaltam a importância da avaliação e resoluções de problemas o mais rápido possível e a relevância do treinamento do uso.

O tempo disponível dos possíveis cuidadores ou colaboradores para utilizar/auxiliar no uso das ferramentas, como por exemplo, pais e professores (pode-se incluir colegas de trabalho que auxiliem no processo de adaptação), deve ser considerado ao se traçar os objetivos e idealizar como será o uso da TA (KINTSCH; DEPAULA, 2002; BERSH; MORAES; PASSERINO; BATISTA; AMARAL. 2010). Além disto, Scadden (1996) sugere que haja sempre uma pessoa que tenha domínio do repertório de produtos, das possibilidades de recursos, dos serviços e das estratégias. Este seria o especialista em TA que deve colaborar com processo da seleção ao treinamento do uso das ferramentas.

O especialista em TA pode ser solicitado em todas as fases, desde o desenvolvimento até o uso. Os profissionais que visam trabalhar com esta área de conhecimento precisam desenvolver seu papel com uma proposta colaborativa e sempre em conjunto com usuário e possíveis cuidadores. Quando isto não ocorre, descaracteriza-se a TA, pois a proposta passa a ser do profissional, enquanto esta deve sempre ser compreendida como um "recurso do usuário" (KINTSCH, DEPAULA, 2002; BERSH, 2008; SCHERER*; GALVIN,* 1996).

As incontáveis possibilidades de uso da TA justificam a sua interdisciplinaridade, por isso é importante conhecer as propostas já existentes no mercado, a fim de fazer as devidas adaptações para o atendimento do usuário. Nesse aspecto, os profissionais/usuários no Brasil estão em significativa desvantagem, visto que alguns equipamentos e sua customização têm um alto custo e muitos deles ainda não estão disponíveis em nosso pais. Em relação a isso, Bersch e colaboradores (2010, p.149) pontuam:

> Nada adianta haver o cumprimento de todas as etapas da prestação de serviços de TA – incluindo pesquisa e desenvolvimento – se o acesso à ferramenta adequada esbarra em restrições orçamentárias, ou se a viabilidade mercadológica de um produto torna necessário o empobrecimento do seu projeto – por exemplo, com redução da variabilidade e ajustabilidade dos equipamentos

Entretanto, antes de qualquer questão relacionada a viabilidade e orçamento, torna-se necessário reconhecer a importância e formas de uso da TA. Em suma, a pesquisa é fundamental para que um determinado setor social (saúde, educação, empregabilidade...) possa se apropriar dos possíveis benefícios desta área de conhecimento. No cenário acadêmico, relacionado às práticas de inclusão escolar, cresce, aos poucos, os estudos sobre o tema e seu envolvimento com os atores educacionais. Segundo Schirmer, Walter e Nunes (2011), a inclusão de pessoas com deficiência e a TA tem sido discutida tanto na área da educação quanto na área de saúde. Porém, esta discussão precisa se estender para o campo da inclusão laboral.

Rocha e Walter (2014) fizeram uma pesquisa com 216 profissionais de RH de diferentes estados (Belo Horizonte, Campinas, Curitiba, Rio de Janeiro e São Paulo) e apenas 19% declararam saber o que é TA. Os autores ressaltam que a pesquisa investigou sobre o conhecimento da existência e não sobre uso. Ou seja,

pode existir o uso, ainda que não classifiquem como TA, por desconhecimento. Desta forma, tal pesquisa constatou que a interligação entre a TA e o ambiente de trabalho é pouco difundida, corroborando com Passerino e Pereira (2012), que descrevem que são temas que não se encontram.

Neste mesmo viés de investigação, Coutinho (2015), debruçou-se sobre portais que abordam a temática da TA. Apesar de tal pesquisa não ter esgotado as incontáveis possibilidades de sites que relatam o tema, nenhum daqueles que foram investigados apresentaram o enfoque especifico na questão laboral. Curiosamente, este desencontro (TA e Inclusão Laboral) também é percebido na legislação, promulgada anterior a Lei Brasileira de Inclusão (Lei nº 13.146/15).

O próprio decreto nº 5.296/04, que estabelece normas referentes à acessibilidade, incluindo a proposta de criação do Comitê de Ajudas Técnicas (CAT), faz referência a TA em diversos momentos, mas não a cita nos capítulos ou seções destinadas especificamente ao direito do emprego. O mesmo ocorre com o decreto nº 6.949/2009[23], que promulga no Brasil a Convenção Internacional sobre os direitos da pessoa com deficiência.

O Comitê de Ajudas Técnicas (CAT) foi criado pela portaria nº 142 de novembro de 2006, com intuito de "aperfeiçoar, dar transparência e legitimidade ao desenvolvimento da Tecnologia Assistiva no Brasil" (BRASIL/SEDH, 2009. p.9). O investimento em TA em território nacional foi estabelecido pelo Decreto nº 5.296/2004, mas as diretrizes regulamentadoras começam a ser elaboradas a partir da portaria que cria o citado comitê. Ressalta-se que dentre as 20 entidades e órgãos públicos que compõe o CAT não há representantes que atuem com direito do trabalho ou questões relacionadas diretamente ao emprego. (BRASIL, 2009;20015;2004).

Apesar da legislação começar a fazer uma relação entre os temas (inclusão laboral e Tecnologia Assistiva) a partir de 2015, a obrigatoriedade de um ambiente acessível é proposto desde a lei de cotas de 1991. Cabe a ressalva que a Organização Internacional do Trabalho considera desde 1994 que existe acessibilidade no ambiente de trabalho quando há oferta de suportes e ferramentas laborais, que permitam o pleno desenvolvimento das tarefas sob a responsabilidade da pessoa com deficiência. (BRASIL, 2006).

---

[23] Este decreto tem status de emenda constitucional, isto significa que tem valor equivalente à da constituição federal

Entretanto, conforme já exposto, a legislação não é capaz de promover a inclusão, podendo ter efeito contrário, criando um comportamento de resistência à política. A mudança de percepção sobre a capacidade laboral das pessoas com deficiência só acontece mediante a oportunidade de trabalho em espaços sociais inclusivos. (CARVALHO-FREITAS, 2007).

As modificações em prol da construção de espaços sociais inclusivos em instituições corporativas não se restringem às estruturas físicas. Sendo assim, deve haver a preocupação com a equidade de oportunidades do processo seletivo à entrevista de desligamento[24]. Garantindo que pessoas com deficiência possam ingressar, permanecer e progredir profissionalmente na empresa.

Nesse contexto empresarial, a Tecnologia Assistiva se configura, conforme Sena (2015), um conjunto de recursos e serviços que permitirá a simplificação dos processos e a resolução de problemas, promovendo autonomia e agilidade (na medida do possível) para a realização das tarefas. Ou seja, o uso da TA deve diminuir ou eliminar as possíveis diferenças operacionais, que podem ser encontradas ao se contratar um funcionário com deficiência em relação a contratação de um funcionário sem deficiência.

Sendo assim, a partir da utilização da TA, conforme Garcia (2010), não haveria justificativas para seleção que considere a deficiência e ignorando as habilidades da pessoa com deficiência. Fato que ocorre, conforme exposto no capítulo II desta dissertação, e pelos dados estatísticos que indicam que as pessoas com deficiências auditivas ou físicas têm mais oportunidades de emprego do que as pessoas com deficiência visual ou intelectual.

A presença da TA no ambiente laboral também pode colaborar para que se elimine a concepção de que pessoas com determinados tipos de deficiência só podem desenvolver algumas tarefas, já delimitadas pela empresa. Exemplos: “A pessoa com deficiência intelectual só pode ser da equipe de serviços gerais” ou “A pessoa cega não pode ser contadora, pois não há como ler as notas fiscais impressas”. Conforme exposto por Bersch (2008) a Tecnologia Assistiva amplia as possibilidades laborais da pessoa com deficiência, de maneira antes inimaginável. Ou seja, a TA colabora de maneira significativa para a promoção de equidade na empregabilidade da pessoa com deficiência.

---

[24] Entrevista comum quando o funcionário é demitido ou pede demissão, para que se catalogue os motivos de saída dos trabalhadores de determinada empresa.

Para que aconteça o sucesso do uso da TA no ambiente profissional, Bruyère, Erickson, Looy (2005) apud Sena (2015) lembram a importância de os trabalhadores com deficiência serem envolvidos no ciclo de adoção dos recursos e serviços propostos. Corroborando com o já exposto neste capitulo, sobre o fato de ser essencial a participação do usuário do planejamento à avaliação do uso da TA.

A avaliação do uso da TA permitirá, entre outras coisas, identificar a necessidade de adaptações devido a modificações nos tipos de tarefas, ampliando as possibilidades de ascensão profissional. Ou seja, a preocupação com a TA não se encerra com o ingresso da pessoa em um determinado posto de trabalho, sendo indicado um acompanhamento continuo, por diferentes motivos.

No intuito de complementar o conteúdo exposto no decorrer deste capitulo, colaborar com possibilidades do uso de TA no ambiente laboral e ampliar a compreensão sobre os benefícios desta área de conhecimento para a inclusão social pelo trabalho, torna-se pertinente apresentar exemplos de TA utilizados em ambientes de trabalho.

Antes de prosseguir é importante ponderar que o recurso que atende perfeitamente a uma pessoa surda pode não colaborar para que outro indivíduo, na mesma condição, desenvolva uma tarefa similar. Assim como, algo que foi pensado para uma pessoa cega pode ser muito bem adaptado para uma pessoa com deficiência intelectual. Nesse intuito, os exemplos abaixo descritos têm o objetivo de ampliar as reflexões e não limitar as possibilidades de propostas para o uso da TA.

O site www.solassist.ufrgs.br catalogou algumas Tecnologia Assistiva que foram utilizadas no ambiente de trabalho e ampliaram o escopo de atuação da pessoa com deficiência. A saber:

- Uma escada feita de jornal para que uma pessoa com deficiência física acessasse sua mesa de trabalho;
- Mouse de Botão: possibilita a pessoas com limitações físicas ou motoras, que atinjam os membros superiores, a navegarem na internet e usar outros aplicativos computacionais.
- Software HeadMouse: programa que permite o uso do mouse e de toda a área de trabalho do computador, através de alguns movimentos com a cabeça
- Lupa eletrônica: Auxilia pessoas com baixa visão, pois amplia imagens em até 80 vezes, podendo ser usado em monitor de computador ou na TV.

Em similaridade a lupa eletrônica, existe o lentePro, que amplia a imagem que aparece na tela do computador, exibindo detalhes que podem ser percebidos inclusive por pessoas com baixa acuidade visual. Este sistema de amplificador de tela foi criado pelo projeto de acessibilidade do Instituto Tércio Pacitti do Núcleo de Computação Eletrônica da Universidade Federal do Estado do Rio de Janeiro (UFRJ), que têm outros produtos desenvolvidos e investem em pesquisa e aplicação do uso da TA. Cita-se deste projeto, as seguintes TA:

- MicroFênix: Programa computacional que possibilita a pessoas com comprometimento motores, como por exemplos, tetraplégicos, o uso do ambiente windows e todos os seus aplicativos.
- DOSVOX é um sistema para microcomputadores que se comunica dialogicamente com o usuário através de síntese de voz. Ressalta-se que foi o primeiro sistema desenvolvido no Brasil que permitiu o acesso de cegos à internet.

As soluções de TA estão cada dia mais acessíveis ao usuário, no que concerne a disponibilidade de mercado, o que facilita o desenvolvimento de propostas e adaptações para empresa. O aplicativo SLEP, que é um Scanner Leitor Portátil desenvolvido por uma empresa de inovação tecnológica, é um exemplo de TA que pode ser implementada para facilitar o trabalho de pessoas cegas ou com deficiência intelectual. Grifa-se que este foi criado com o enfoque para deficientes visuais.

Tal produto foi desenvolvido para celulares e tablet, faz a leitura em voz alta de textos, a partir do uso da câmera do celular, além de identificar valores de cédulas monetárias, cores e nível de luminosidade do ambiente (BRASIL, SECOM-BA).

Complementando a lista de exemplos de TA, cita-se o librazuka, o Handtalk e o Prodeaf, que são aplicativos gratuitos que fazem a tradução automática para língua de sinais (LIBRAS). Funcionam em celulares, tablet e computadores. Estes permitem adquirir ou ampliar o conhecimento sobre LIBRAS, facilitando e estimulando a comunicação entre ouvintes e surdos.

Além dos exemplos citados, existe uma gama incontável de possibilidades de produtos de TA, que podem ser ferramentas utilizadas no ambiente de trabalho, que variam de preço, sendo alguns gratuitos. Porém, a TA por si só nunca garantirá um

processo de inclusão laboral, sendo “apenas” um caminho que amplia possibilidade e modifica concepções sobre pessoas com deficiências.

A pessoa com deficiência e suas características, incluindo o tipo de deficiência e a forma como a vivência, em consonância com a tarefa a ser realizada irão determinar os recursos, produtos e serviços selecionados. (SENA, 2015; BUCIUNIERE, 2010). É importante ressaltar que não se deve esperar que o indivíduo conheça as possibilidades de TA que podem auxiliá-los. Neste contexto, grifa-se que a própria pessoa com deficiência pode mudar sua percepção laboral, a partir do uso da TA. (SOMERVILLE; WILSON, 2000).

O conteúdo apresentado neste capítulo teve a intenção de refletir sobre essa área de conhecimento no Brasil, bem como a recente política que descreve as suas diretrizes, o seu real conceito e formas de adoção a que se propõe. Considerando o objetivo geral desse estudo, esses são aspectos fundamentais para refletir sobre a relação: inclusão laboral e TA.

4 A TECNOLOGIA ASSISTIVA NA INCLUSÃO LABORAL: O QUE DIZEM AS PESQUISAS.

Esta dissertação tem o objetivo de investigar as produções bibliográficas sobre a Tecnologia Asssitiva na Inclusão Laboral no período de 2005 a 2016. Com o intuito de construir um panorama que indique o quanto a academia tem contribuído para que TA se configure uma ferramenta para a inclusão de pessoas com deficiência no ambiente de trabalho.

Diante da aspiração de investigar os estudos recentes sobre a temática, o caminho metodológico elencado como ideal foi a pesquisa bibliográfica, detalhada na próxima seção deste capitulo. Posteriormente, serão apresentados os resultados, descritos quantitativamente e qualitativamente.

4.1 Metodologia da pesquisa: uma investigação bibliográfica

Aspirando garantir uma análise (quantitativa e qualitativa) do quanto a academia tem buscado investir nesta relevante temática (Tecnologia Assistiva na Inclusão Laboral) foram selecionadas quatro bases de dados para efetivar a pesquisa bibliográfica. Pontua-se que tal metodologia permite analisar o estado do conhecimento de determinados fenômenos de maneira mais ampla, pois acessa dados que estão dispersos (GIL, 2007).

Base de dados selecionadas:

- CAPES - portal da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior.
- ANPAD - Associação Nacional de Pós-Graduação e pesquisa em Administração.
- TO – USP - Plataforma eletrônica da revista de Terapia Ocupacional (TO) da Universidade de São Paulo (USP).
- SciELO - Scientific Electronic Library Online (Biblioteca Científica Eletrônica on line)

O portal da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (Capes) foi selecionado por desempenhar a função sociopolítica de expandir e consolidar a pós-graduação stricto sensu (mestrado e doutorado) em todos os estados da Federação. Sendo uma das suas responsabilidades acesso e divulgação da produção científica. Dessa forma, a pesquisa não se restringiria a áreas ou estados específicos. A investigação no portal aconteceu tanto na base de periódicos (http://www.periodicos.capes.gov.br/) quanto no banco de dissertações e teses (http://bancodeteses.capes.gov.br/banco-teses/#/).

A Associação Nacional de Pós-Graduação e pesquisa em Administração - (ANPAD - http://www.anpad.org.br/~anpad/periodicos.php) foi selecionada devido a sua proposta de congregar a promoção de ensino, pesquisa e produção de conhecimento dentro do campo das ciências administrativas, contábeis e afins no Brasil. Nesse aspecto, seria um possível espaço de publicações de realidades e práticas existentes ou em construção no cenário das empresas.

O portal da Anpad acopla diferentes espaços de produções cientificas, além dos seus periódicos. Todos foram investigados neste estudo. São eles: as revistas eletrônicas:TAC - Tecnologias de Administração e Contabilidade (http://www.anpad.org.br/periodicos/content/frame_base.php?revista=4), RAC - Revista de Administração Contemporânea[25] e RAC-eletrônica[26]; a base de periódicos BAR - Brazilian Administration Review[27] e a biblioteca eletrônica SPELL Scientific Periodicals Electronic Library.

Outra plataforma eletrônica selecionada foi o da revista de terapia ocupacional (TO) da Universidade de São Paulo (USP). A escolha foi motivada pois faz parte das responsabilidades do profissional de Terapia Ocupacional, conforme Pereira, Cavalcanti e Cabral, (2016), o treinamento para atividades laborativas e a identificação de habilidades e limitações; em paralelo, os recursos e serviços de Tecnologia Assistiva fazem parte da rotina profissional dos TOs. Além disto, outro fato relevante para as propostas desta dissertação, é que a revista em pauta, estabelece que seu objetivo é publicar trabalhos originais e inéditos.

---

[25] (http://www.anpad.org.br/periodicos/content/frame_base.php?revista=1

[26] http://anpad.org.br/periodicos/content/frame_base.php?revista=3

[27] (http://anpad.org.br/periodicos/content/frame_base.php?revista=2

Por último, o SciELO - Scientific Electronic Library Online (Biblioteca Científica Eletrônica on line), que divulga uma coleção selecionada de periódicos científicos brasileiros. Segundo o site, o objetivo do mesmo é proporcionar a visibilidade e o acesso a literatura científica. Ao pesquisar neste portal é possível selecionar que a investigação abranja o google acadêmico.

Para anteder aos objetivos desse estudo, era preciso identificar produções cientificas que relatassem sobre a prática ou a presença da tecnologia assistiva no processo de inserção da pessoa com deficiência no ambiente de trabalho, assim como mensurar a relação entre: Pesquisas sobre TA e Pesquisas sobre TA na Inclusão laboral. Mediante isto, os descritores selecionados inicialmente foram: “Tecnologia Assistiva”; “Tecnologia de Apoio”; “Tecnologias de Apoio” e “Ajuda Técnica”.

Com o decorrer dos estudos e levantamentos bibliográficos, outros descritores foram eleitos. São eles: “Tecnologias Assistivas”, pois apesar do CAT pontuar que o termo deve ser grifado no singular, algumas produções cientificas utilizam o plural; “Soluções Assistivas” e “Solução Assistiva”, este termo, que será explicado com mais detalhes a posteriori, propõe a combinação da tecnologia assistiva com outros elementos do ambiente.

O uso das aspas nos descritores era uma forma de garantir que os resultados apresentassem exatamente a palavra escrita. Ou seja, não seria exibido selecionado um texto que tivesse apenas a palavra *tecnologias*, por exemplo. Por isso, a importância de grifar os termos no singular e no plural. Abrangendo, assim, todas as possibilidades de identificar os descritores eleitos nas produções das bases de dados selecionadas. A busca nos sites foi por “assunto”, isto é, se os descritores aparecessem no texto, ainda que não estivessem no título, eles seriam identificados.

Para que fosse possível quantificar as produções cientificas que abordam sobre a tecnologia assistiva, mesmo que não adentrasse na temática da inclusão laboral, todas foram catalogadas por portal e descritor. Em paralelo, a seleção dos artigos que tinham relação com a TA na inclusão laboral, aconteceu da seguinte forma: primeiro leu-se todos os títulos resultantes das buscas, selecionando aqueles que indicassem relação com o ambiente de trabalho, inclusão laboral, empregabilidade e palavras afins, ou que não fossem claros sobre o conteúdo do texto.

Cabe detalhar que um título que apresentasse, por exemplo, a descrição de “A tecnologia assistiva na inclusão escolar de crianças cegas” ou “O uso da Tecnologia Assistiva para ampliar o conforto de pacientes com LER” eram descartados para descrição e análise qualitativa, mas contabilizados como produções relacionadas a TA.

Após pesquisar todos os descritores em todos os portais, foram lidos os resumos das produções cientificas, cujos títulos indicavam relação com a temática investigada (TA na laboral) ou não eram claros quanto ao conteúdo abordado.

As produções cientificas eleitas para descrição e análise, obrigatoriamente, deveriam ser alocadas em pelo menos uma das categorias abaixo. Caso, o texto não expusesse o conteúdo indicado pelo nome de uma das categorias, este seria descartado.

Categorias:

- Relatar sobre o uso da TA na Inclusão Laboral;
- Investigar ou refletir sobre a relação (ainda que teórica) entre inclusão laboral e TA;
- Apresentar propostas para o uso da TA na Inclusão Laboral;
- Investigar o conhecimento dos diferentes atores, que compõem o cenário da empregabilidade da pessoa com deficiência, sobre a TA na Inclusão Laboral;
- Abordar questões referentes ao planejamento e adoção da TA no ambiente laboral.

Relembra-se que devido as mudanças nas práticas de fiscalização de empresas com mais de 100 funcionários, conforme exposto no capítulo I deste estudo, foram selecionadas apenas as produções cientificas a partir do ano de 2005 até outubro de 2016.

4.2 A Tecnologia Assistiva como ferramenta de inclusão laboral de pessoas com deficiência: o que revelam as pesquisas

Os resultados dessa pesquisa indicam a baixa produção de artigos que contemplem a Tecnologia Assistiva nas práticas laborais. Tal constatação também

foi citada em pesquisas de Passerino e Pereira, (2014) e Coutinho (2015). Além disto, as produções cientificas que contemplam a relação (TA e Inclusão Laboral) exploram pouco as questões práticas e a logística que permite mensurar o uso da TA no desenvolvimento de atividades profissionais desenvolvidas por pessoas com deficiência.

Conforme exposto anteriormente, os descritos desta pesquisa foram selecionados com o intuito de fazer uma observação global e poder expor resultados que retratassem (também) questões quantitativas sobre o tema investigado. Sendo assim, a seguir serão apresentados os resultados numéricos, que indicam, por base de dado selecionada, o quantitativo de publicações que estão relacionadas à TA na Inclusão laboral e àquelas que abordam a TA em outros contextos.

Cabe pontuar, que apesar de não ser indicado pelo CAT que se grife no plural, foi justamente com essa variação - Tecnologias Assistivas - que mais apareceram os estudos sobre TA na inclusão laboral. Os asteriscos presentes no quadro 7 e 9 indicam que o artigo foi selecionado, a partir da leitura do título e do resumo; porém, ao analisar o texto, o mesmo foi descartado, por diferentes motivos, explicados a posteriori.

Quadro 4 - Resultados do Portal de Pesquisa de Periódicos da Capes

Descritores	Quantitativo Total	Relacionado com Inclusão Laboral
“Tecnologia Assistiva”	86	0
“Tecnologias Assistivas”	27	1
“Ajuda Técnica”	12	0
“Tecnologia de Apoio”	5	0
“Tecnologias de Apoio”	10	0
“Solução Assistiva”	0	0
“Soluções Assistivas”	0	0

Quadro 5 - Resultados do Portal de Pesquisa: Teses e Dissertações Capes

Descritores	Quantitativo Total	Relacionado com Inclusão Laboral
“Tecnologia Assistiva”	360	0
“Tecnologias Assistivas”	125	0
“Ajuda Técnica”	7	0
“Tecnologia de Apoio”	24	0
“Tecnologias de Apoio”	35	0
“Solução Assistiva”	0	0
“Soluções Assistivas”	2	2

Quadro 6 - Resultados do Portal de Pesquisa Anpad

Descritores	Quantitativo Total	Relacionado com Inclusão Laboral
“Tecnologia Assistiva”	1	0
“Tecnologias Assistivas”	0	0
“Ajuda Técnica”	0	0
“Tecnologia de Apoio”	0	0
“Tecnologias de Apoio”	0	0
“Solução Assistiva”	0	0
“Soluções Assistivas”	0	0

Quadro 7 - Resultados do Portal de Pesquisa SPELL Scientific Periodicals Electronic Library

Descritores	Quantitativo Total	Relacionado com Inclusão Laboral
“Tecnologia Assistiva”	1	1*
“Tecnologias Assistivas”	2	0
“Ajuda Técnica”	0	0
“Tecnologia de Apoio”	0	0
“Tecnologias de Apoio”	0	0
“Solução Assistiva”	0	0
“Soluções Assistivas”	1	0

Quadro 8 - Resultados do Portal Revista de Terapia Ocupacional da Universidade de São Paulo

Descritores	Quantitativo Total	Relacionado com Inclusão Laboral
“Tecnologia Assistiva”	53	1
“Tecnologias Assistivas”	6	0
“Ajuda Técnica”	3	0
“Tecnologia de Apoio”	4	0
“Tecnologias de Apoio”	2	0
“Solução Assistiva”	0	0
“Soluções Assistivas”	0	0

Quadro 9 - Resultados do Portal Sciello

Descritores	Quantitativo Total	Inclusão Laboral
“Tecnologia Assistiva”	40	1*
“Tecnologias Assistivas”	11	2
“Ajuda Técnica”	1	0
“Tecnologia de Apoio”	1	0
“Tecnologias de Apoio”	4	0
“Solução Assistiva”	1	0
“Soluções Assistivas”	0	0

As revistas eletrônicas: TAC - Tecnologias de Administração e Contabilidade, RAC - Revista de Administração Contemporânea e RAC-eletrônica e na base de periódicos BAR - *Brazilian Administration Review*, citados na metodologia, não apresentaram produções cientificas com os descritores eleitos por esse estudo.

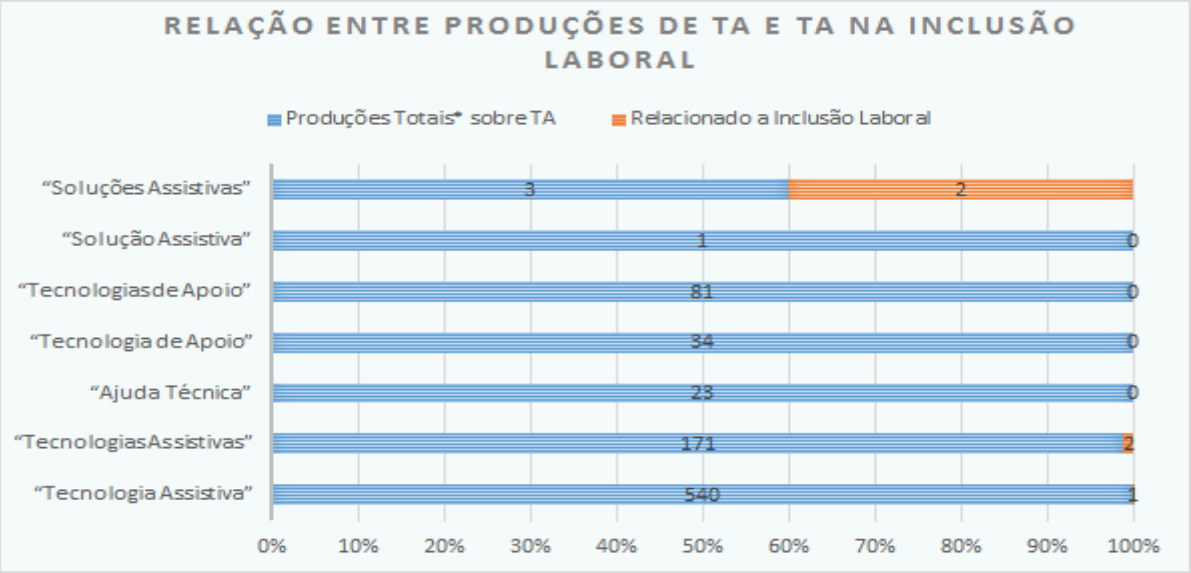
Em relação às informações que apresentam asteriscos. O artigo *Biblioteca Virtual de Soluções Assistivas – SolAssist: desenvolvimento, prototipação e inclusão de pessoas, d*e autoria de Roberto Franciscatto, publicado no ano de 2016, na base de artigos e periódicos da Capes, foi selecionado a partir da leitura do resumo. Pois, se referia a divulgação de boas práticas que consideravam a TA na inclusão laboral. Porém, ao ler o texto na íntegra o mesmo foi descartado. Constatou-se que o seu conteúdo era é estritamente relacionado às questões técnicas de webdesing, referindo-se a criação de um espaço virtual, que seria o então responsável pela divulgação das boas práticas da TA na laboral.

O artigo da biblioteca eletrônica da SPELL foi encontrado a partir do descritor Tecnologias Assistivas, cujo título era: “Modelos e Abordagens de Projeto para o Desenvolvimento de Tecnologias Assistivas”, de autoria de Marco Túlio Chella, ano 2014. Este não especificava, no resumo, quais áreas eram beneficiadas com os estudos propostos. Isto exigiu, para seleção ou descarte do artigo, a leitura na integra do texto. Não havendo nenhuma citação referente a mercado de trabalho, inclusão laboral ou termos afins, o artigo não fez parte dos que foram analisados por esse estudo. O mesmo ocorreu com a produção da base de dados do Sciello, intitulada “Associação entre papéis ocupacionais, independência, tecnologia assistiva e poder aquisitivo em sujeitos com deficiência física”, de autoria de Cruz e Emmel, ano de 2013.

A partir da análise dos quadros de 4 a 9 foi possível identificar que o percentual de produções cientificas relacionadas à Tecnologia Assistiva na Inclusão laboral é menor que 0,05% do total de publicações que se referem a TA, termos sinônimos ou similares, como é o caso de soluções assistivas.

O gráfico a seguir visa ilustrar melhor esta ausência de representatividade sobre o tema.

Gráfico 1 - Relação entre produções de TA e a TA na Inclusão laboral, entre os anos de 2005 e 2016:



O resultado representado na figura acima revela que as investigações sobre as produções cientificas que relacionam TA na inclusão laboral são muito raras. Mediante essa ausência de representativa de estudos cientificamente validados sobre a temática, não é possível mensurar o impacto que a TA tem gerado nas propostas de inserção laboral. Isto aponta para a importância da Academia dedicar esforços para desempenhar pesquisas intervencionistas sobre o tema em questão.

Os cinco trabalhos identificados, que versam sobre a temática escolhida e atenderam aos critérios de inclusão para o presente estudo, serão apresentados de forma resumida e com intuito de colaborar na síntese e detalhamento das informações pertinentes para discussão e reflexão do tema. Nesse âmbito, a tabela a seguir demonstra de forma sucinta os autores, data de publicação, objetivos de cada produção, assim como um resumo dos resultados.

Quadro 10: Resumo das produções cientificas selecionadas

Produções analisadas/ Característica	Autores, Ano de Publicação	Objetivos relacionados ao tema	Sujeitos de Pesquisa	Método	Resultados resumidos
Prod. 1 Artigo	Carvalho Maia e Carvalho-Freitas, 2015	Verificar o uso da TA e suas contribuições para a adaptação da pessoa com deficiência no ambiente de trabalho.	Profissionais de Rh, da Segurança do Trabalho e Pessoas com deficiência de duas empresas de grande porte.	Estudo de caso	Apesar de ambas empresas, apresentarem comportamentos inclusivistas, a TA não fazia parte da realidade proposta em adequações e adaptações. Os sujeitos de pesquisa não conheciam sobre as possibilidades e uso da TA. As autoras indicaram relevância de levar ao conhecimento das empresas, sobre o uso da TA
Prod. 2 Artigo	Liliana Maria Passerino e Ana Cristina Cypriano Pereira, 2014	Apresentar uma análise teórica de soluções utilizadas em ambientes de trabalho através do uso de Tecnologia Assistivas	Não se aplica. Pesquisa com cunho bibliográfico	Análise da literatura sobre soluções asssitivas	Identificaram a necessidade de continuar os investimentos para a criação de uma biblioteca, que cataloga, entre outras coisas, as propostas de TA na inclusão laboral. Ofertaram subsídios teóricos para refletir sobre a importância da universidade se envolver com o tema
Prod. 3 Dissertação	Marcus Morais, 2014	Avaliar as práticas culturais e suas modificações, a partir do uso de Tecnologias Assistivas e Soluções Assistivas	6 funcionários de uma grande empresa, que tem no seu quadro funcional mais de 100 pessoas com deficiência.	Estudo qualitativo, do tipo multicasos	*Os resultados indicaram que o uso da TA é uma aprendizagem multidimensional que oferta ganho a todos os envolvidos. *Constatou-se que as empresas têm ambientes que podem proporcionar novas soluções assistivas (que inclui o uso da TA na inclusão laboral) *As barreiras enfrentadas pelas pessoas com deficiência foram apresentadas como

Quadro 10: Resumo das produções cientificas selecionadas

Produções analisadas/ Característica	Autores, Ano de Publicação	Objetivos relacionados ao tema	Sujeitos de Pesquisa	Método	Resultados resumidos
			Os sujeitos de pesquisa tinham diferentes tipos de deficiência e exerciam distintas tarefas na estrutura organizacional.		determinante para a percepção desta sobre si mesma. *A pesquisa apresentou propostas de adaptações de mobiliários, uso de TA voltado para pessoas com deficiência visual e desenvolvimento de estratégias para facilitar a comunicação entre surdos e ouvintes.
Produção 4 Dissertação	Katia Coutinho, 2015	Reunir informações relacionadas ao desenvolvimento da Biblioteca Virtual de Soluções Assistivas, que envolve o uso de tecnologia assistiva em ambientes de trabalho.	7 Gerentes de RH de uma empresa com mais de cem funcionários com deficiência	Estudo Muticasos	Ao avaliar sobre o desenvolvimento de uma plataforma que catalogue soluções, que envolvam, entre outras coisas, o uso da TA no ambiente laboral, foi identificado que: os sujeitos da pesquisa consideram importante um local que sistematize informações sobre a temática, em linguagem apropriada ao mundo corporativo. E a necessidade de um espaço que divulgue eventos e informações sobre a inserção profissional. As demandas e dúvidas apresentada pelos gerentes de Rh indicou a necessidade de divulgar eventos sobre mercado de trabalho e pessoas com deficiência. A partir das atividades de campo, a pesquisa indicou que há pouca presença de TA nas empresas. Além disto, destacou o desconhecimento sobre o tema.

Quadro 10: Resumo das produções cientificas selecionadas

Produções analisadas/ Característica	Autores, Ano de Publicação	Objetivos relacionados ao tema	Sujeitos de Pesquisa	Método	Resultados resumidos
Prod. 5	Daniel Marinho Cezar da Cruz, Daniela da Silva Rodrigues, Alessandra Mary Matsushima, Patrícia dos Santos, Mirela de Oliveira Figueiredo	Compreender aspectos que facilitam ou dificultam a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho e a contribuição da Tecnologia Assistiva neste processo	30 pessoas com diferentes tipos de deficiência física, entre 18 e 60 anos, que declaravam um alto grau de importância para o trabalho.	Descritivo exploratório, de natureza qualitativa	Esta pesquisa identificou a necessidade do uso de TA para acessar ao ambiente profissional, devido à falta de acessibilidade dos transportes públicos. 98% dos sujeitos entrevistados consideraram a TA como necessária para o ambiente de trabalho. Porém, declaram a ausência deste arsenal de recursos e serviços nas propostas de inclusão laboral.

A partir das categorias apresentadas no item 4.1, em consonância com o quadro 10 e com a leitura na íntegra de todas as produções elencadas, apresenta-se o quadro 11. Este indica em quais categorias enquadrou-se as produções eleitas por este estudo:

Quadro 11 - Categorias relacionadas as produções elegíveis a este estudo.

Categoria	Produção que apresenta reflexões sobre:
Relata sobre o uso da TA na Inclusão Laboral;	Produção 3 Produção 4
Investigar ou refletir sobre a relação (ainda que teórica) entre inclusão laboral e TA;	Produção 1 Produção 2
Apresenta propostas para o uso da TA na Inclusão Laboral;	Produção 3
Investiga o conhecimento dos diferentes atores que compõem o cenário da empregabilidade da pessoa com deficiência sobre a TA na Inclusão Laboral;	Produção 2 Produção 4 Produção 5
Aborda questões referentes ao planejamento e adoção da TA no ambiente laboral	Produção 3

A partir deste momento, as produções cientificas serão discutidas, com vistas a atender o objetivo de relatar sobre as publicações referentes ao uso da Tecnologia Assistiva na inclusão laboral.

4.3 **Análise dos dados**

Faz-se necessário, iniciar com a explicação de um dos descritores pesquisados: “solução assistiva”, que foi utilizado tanto no singular quanto no plural. Este conceito é descrito por Passerino, Pereira (2015, p.840) como “conjunto de instrumentos que compreendem desde a tecnologia de uso geral até a tecnologia dita assistiva, com o objetivo de resolver um problema de uma determinada pessoa num determinado ambiente para uma atividade específica. ” Ou seja, as soluções assistivas combinam o uso da TA com outros elementos, como, por exemplo, ambiente, a infraestrutura e recursos de mobilidade e de comunicação.

A leitura de produções cientificas sobre soluções assistivas permite encontrar, mensurar e refletir sobre a TA na prática laboral. A partir desse conceito, foi desenvolvida uma biblioteca virtual[28] que tem entre os seus objetivos, divulgar informações sobre o uso de Tecnologia Assistiva e de soluções assistivas em ambientes laborais, socializando conhecimentos específicos para a inclusão da pessoa com deficiência no trabalho.

Ou seja, a citada biblioteca cataloga soluções que descrevem a prática da TA na inclusão laboral. Passerino, Pereira, (2015), explicam que o objetivo não é propor o uso de soluções prontas, mas registrar os casos de sucesso. O portal tem uma linguagem de fácil compreensão para gestores, desenvolvido a partir de pesquisas, como as realizadas por Moraes, (2014), Coutinho (2015), Passerino, Pereira (2015), entre outros.

Além disto, a biblioteca virtual, que segundo Coutinho (2015) é considerada uma mediadora de aprendizagem, colabora para que exista uma educação ampla no ensino profissional. Conforme Passerino, Pereira (2014, p.839) é como um processo que incluí “gestores, profissionais de recursos humanos das organizações, professores de ensino profissionalizantes, entre outros, apresentando-lhes uma visão onde também a sociedade deve ser educada para inclusão”. Isso significa que há intenção da biblioteca colaborar com uma proposta que amplie os diálogos entre empresa e educação, posto como fundamental no decorrer deste estudo.

---

[28] O nome da biblioteca é SolAssist e seu endereço http://solassist.ufrgs.br/teias/solassistv3/index.php

Não há o interesse de adentrar ao tema “soluções assistivas”, mas o mesmo precisou ser exposto e pesquisado por convergir com os objetivos principais desse estudo. Pois, este novo conceito (soluções assistivas) tende a gerar resultados que estão de acordo com as demandas investigadas nesta pesquisa.

Antes de prosseguir, é imprescindível colocar a reflexão de que TA não ignora as questões do entorno, como pode cogitar o leitor ao tentar diferenciar “soluções assistivas” de “tecnologia assistiva”. Lembra-se que a adoção da TA tem relação direta com o meio. Conforme exposto por Rocha e Castiglioni, (2005, p.97).

> É um fenômeno multidimensional, que envolve aspectos mecânicos, biomecânicos, ergonômicos, funcionais, cinesiológicos, éticos, estéticos, políticos, afetivos, subjetivos e como tal deve ser analisado o conhecimento, bem como formas singulares de entender o tema.

A compreensão da TA demonstra que a questão não está no recurso em si, mas na forma como este será proposto e utilizado no processo de inclusão em diferentes setores sociais. Ou seja, conforme pontuado no capitulo III, as escolhas e planejamento da Tecnologia Assistiva devem estar contextualizadas com a realidade de vida, contexto social e história dos seus usuários (ROCHA, e CASTIGLIONI, 2005, p.103).

É possível observar no quadro 10 que Moraes (2014) registra em sua pesquisa (produção cientifica 4) a eficácia do uso da TA para o desempenho bem-sucedido de diferentes tarefas, por pessoas com deficiências diversas. O autor indica que a percepção sobre as características da pessoa com deficiência e avaliação da forma do uso daquilo que é proposto são fundamentais para se avaliar o sucesso e as dificuldades da adoção da TA. Nesse âmbito, Coutinho (2015) lembra que é preciso ponderar tanto o significado que os recursos trazem na inclusão de cada indivíduo, quanto às dificuldades de acesso e uso da TA.

A dinâmica sobre as formas com que os usuários compreendem e se apropriam da TA, é para Moraes (2014) um campo de estudo que permite refletir o desenvolvimento e aplicação de novos recursos, estratégias e serviços. Tanto que a mesma TA pode resolver problemas totalmente diferentes.

Carvalho-Maia e Carvalho-Freitas (2015) descreveram como fundamentais o investimento em pesquisas que examinem a utilização da TA em ambientes empresariais. Pois, segundo as autoras, além de primordial para a promoção de

adaptações, ela é vista como um mediador social que tende a garantir o desenvolvimento profissional das pessoas com deficiência.

Infelizmente, as produções cientificas analisadas apresentam em maior escala a carência da TA na prática laboral do que propostas ou tentativas de implementação. Uma das ferramentas, que poderiam (deveriam) ser utilizadas para ampliar o conhecimento sobre o tema, são as sensibilizações, que precisam fazer parte dos programas de inclusão laboral.

Carvalho-Maia e Carvalho-Freitas (2015) desenvolveram uma pesquisa (vide quadro 10) em que ambas as empresas participantes tinham a prática de sensibilização na política dos seus programas de inclusão laboral. Ainda assim, em uma das empresas foi detectado que os profissionais não sabiam o que era TA e acreditavam que não seria possível utilizar na realidade da instituição, a não ser mediante muito estudo. Ressalta-se que nesta organização todas pessoas contratadas pela reserva de vagas tinham deficiência intelectual. A outra empresa, participante da pesquisa, também demonstrou desconhecimento acerca do tema, mas considerou que deveria haver investimento em TA independente do custo.

Nesse âmbito, propõem-se a seguinte reflexão: até que ponto a ausência do tema TA na realidade das empresas não é um desconhecimento também da integra da legislação. No texto da lei, tanto o ato de sensibilizar, quanto a oferta de TA são obrigações legais, que estão no mesmo conjunto de normas que impõe a possibilidade de penalidade pela não contratação de pessoas com deficiência. Ou seja, pode se problematizar uma relação direta entre: não conhecer ou não cumprir a legislação na íntegra, a ausência de TA nas empresas e o papel das sensibilizações para colaborar com mudanças efetivas nesse contexto.

As sensibilizações não necessariamente precisam se configurar como palestras nas empresas e podem, de forma criativa, estimular a estruturação de serviços (caracterizados ou não como TA) que eliminem, ou pelo menos faça refletir, sobre os diferentes tipos de barreiras encontradas pelas pessoas com deficiência.

Nesse âmbito, constata-se na pesquisa de Moraes (2014) (quadro 10) que um funcionário surdo desenvolveu placas de comunicação em LIBRAS, onde eram apresentadas informações sobre o trabalho a ser realizado, propunham jogos de adivinhação e ensinava LIBRAS aos colegas de trabalho. A estratégia ampliou o interesse da equipe pelo processo de comunicação com a pessoa surda, o que

pode acarretar na diminuição dos déficits existentes na relação entre surdos e ouvintes.

Relatos como o da “placa em Libras” colaboram para reflexões sobre a TA no ambiente corporativo. Visto que, aqueles que não são usuários de tais recursos e serviços podem compreender melhor a efetividade e necessidade dos mesmos. Ideias simples como estas (placas em Libras) apodem gerar diferentes e sensacionais frutos, pois instigam a busca de novas propostas e envolvem todas as pessoas, caracterizando-se como uma ação de inclusão laboral.

Nesse âmbito, corroborando com as postulações da técnica do emprego customizado (capitulo II), valida-se a importância dos colegas de trabalho participarem das ações que vislumbram à inclusão laboral; pois são peças chaves para facilitar/possibilitar e investir em novas ideias em prol da inclusão. Nesse intuito, as ações de sensibilização (formais ou não) são maneiras efetivas para colaborar com a estruturação de estratégias que podem vir a ser desenvolvidas pelos profissionais da empresa. Gerando, por consequência, a melhoria dos programas de inclusão laboral. Infelizmente, apenas a pesquisa de Carvalho-Freitas avaliou sensibilização e TA na mesma produção cientifica, revelando ser um campo promissor para novas investigações.

Em relação a adaptação dos ambientes, os exemplos presentes nas produções cientificas analisadas indicam a prevalência de propostas que visam solucionar problemas arquitetônicos, com pouca ou nenhuma ênfase no uso da TA. Todavia, a pesquisa de Moraes (2014) identificou uma proposta de adaptação, que tem relação com o ambiente e apresentou planejamento, acompanhamento e avaliação de um programa de inclusão laboral que atendesse ao ciclo esperado para a adoção de TA. Para possibilitar o trabalho de uma psicóloga, com deficiência física devido a uma síndrome que gera uma baixa estatura, foi adaptada uma escada que permitia o atendimento no leito dos seus pacientes. Com a finalidade de promover a sensação de confiança foi realizado o treinamento da atividade com o uso do recurso proposto. A profissional descreveu como “marcante” a experiência de ter percebido uma preocupação especifica de adaptação para o seu trabalho. Além da escada para os leitos, também existia o mesmo recurso em dois, dos quatro caixas eletrônicos da empresa. Ou seja, o mesmo recurso proporcionou o desempenho da tarefa e a acessibilidade para uma ação, que não tinha relação direta com a atividade laboral.

As produções cientificas analisadas indicam, conforme pontua Bersch (2013), que a TA pode ser utilizada com diferentes funcionalidades e colaborar com a eliminação/minimização de barreiras de diversos tipos. Uma vez que, os recursos que se caracterizam como assistivos têm potencial para transformação, mas isso só acontece mediante o sucesso do uso. Quando bem utilizados são capazes de provocar mudanças na forma como as pessoas se percebem e são percebidas. O que é fundamental no processo de inclusão social pelo trabalho (MORAES, 2014).

O espaço empresarial precisa de leituras e releituras para que possa propor as adaptações corretas às situações individuais e às metas produtivas da empresa. Para tanto, deve ser garantido que o funcionário com deficiência compreenda o porquê e para quê utilizar um recurso ou serviço, da mesma forma como a TA deve atender às demandas das atividades laborais. Por conseguinte, é fundamental o envolvimento de empregadores e empregados no processo de implementação da TA, assim como em qualquer proposta de inclusão laboral. (LUECKING, 2009; MORAES, 2014; COUTINHO, 2015).

Infelizmente, exemplos cientificamente validados, sobre a implementação da TA em âmbito laboral não são comuns. Apesar dos estudos de Moraes (2014) e Coutinho (2015) apresentarem implementações bem-sucedidas, o resultado de suas pesquisas indicaram carência sobre a TA na Inclusão Laboral. Nesse âmbito, Coutinho, (2015), a partir da conclusão da falta de conhecimento e investimento em TA na Inclusão Laboral, postula a relevância da divulgação de “boas práticas” sobre a temática. Corroborando com pesquisas de Carvalho-Maia e Carvalho-Freitas (2015) e Cruz e colaboradores (2015), que relataram não ser habitual encontrar propostas de TA com vistas a possibilitar o desempenho de tarefas laborais ou propor acessibilidade e adaptações.

As adaptações desenvolvidas pelas empresas tendem a se resumir em propostas relacionadas à estrutura física. Coutinho (2015), em sua pesquisa com gerentes de Recursos Humanos (RH) de empresas com diferentes tipos de atuação e número de funcionários incluídos, identificou que todas as empresas relataram ter promovido adaptações arquitetônicas. A mesma autora considera ainda, que isto promove o marketing, como uma espécie de cartão de visita. Outras justificativas não apresentadas poderiam ser elencadas, como por exemplo, o fato dos auditores

do trabalho[29] da região sul do Brasil (local onde foi desenvolvida a pesquisa) avaliarem, de maneira mais efetiva, a acessibilidade arquitetônica da empresa.

Apesar de poucos, houve relatos sobre propostas de TA para pessoas com deficiência visual. Moraes (2014) identificou o uso do *Jaws*[30] e do *Talks*[31], o que permitia o desempenho das tarefas pelos funcionários cegos. Os usuários indicavam ser indispensável tais ferramentas para o sucesso laboral. Coutinho (2014) também relatou o uso de leitores de tela utilizados por pessoas cegas ou com baixa visão, mas a autora informou que os mesmos não haviam sido comprados pela empresa, mas pertenciam ao usuário.

Existe uma gama de *softwares* e leitores de tela, categorizados como TA, que visam colaborar com o uso do computador de forma independente. Dentre os mais usados, segundo Sodré e Castro (2013), está o *Dosvox*[32], *Jaws* (*Job Access With Speech* - Acesso Ao Trabalho Por Voz) e *Virtual Vision*[33]. Acrescenta-se, por ser gratuito assim como o *Dosvox*, o NVDA[34].

É importante pontuar que há leitores de tela e *softwares* que podem ser da pessoa física e utilizados em ambientes corporativos, como o *Dosvox*, por exemplo. Outros precisam ter uma licença especifica para empresas, para que possa ser usado, cita-se o *Virtual Vision*. Exceto por questões legais, não há problema que a TA já tenha sido anteriormente adquirida pelo usuário, porém, seu uso deve ser avaliado, para identificar se atende ao desempenho da tarefa e ainda se não está comprometendo a saúde do trabalhador. É preciso sempre ter atenção à saúde do

---

[29]Tal informação é oriunda da prática profissional da autora, que já ouviu relatos sobre os auditores da região de Santa Catarina de empresas clientes, que tem filial no estado, e em palestras no Ministério do Trabalho e Emprego do Rio de Janeiro.

[30] Software para deficientes visuais que permite o acesso ao Windows.

[31] O talks é um programa que permite ao deficiente visual usar parte significativa das atuais funcionalidades do celular, inclusive editor de texto, planilha do excel, power point, gerenciador de arquivos. Em alguns modelos de celular podem acessar câmera, com identificador de cores de objetos e localização através de Global Positioning System (GPS) para saber o nome do local onde está passando no momento." (http://intervox.nce.ufrj.br/~wagner/talks.html

[32] Sistema, já apresentado no capitulo III, que viabiliza o uso de alguns programas de computadores por deficientes visuais através de síntese de voz. Tem a característica de ser de fácil acesso (http://intervox.nce.ufrj.br/dosvox/)

[33] Permite a pessoa com deficiência visual acessar programas e sistemas de forma prática e com poucas restrições operacionais (http://www.virtualvision.com.br/Virtual-Vision/Caracteristicas-Do-Virtual-Vision.aspx)

[34] Plataforma para a leitura de tela, que permite acesso ao Windows. Em português a sigla NVDA significa acesso aos não visual no desktop. (http://www.acessibilidadelegal.com/33-nvda.php)

trabalhador e a qualidade de vida no trabalho, sendo necessário uma avaliação individual, pois é diferente utilizar um recurso de TA em casa, por um período pequeno de tempo, e passar a utiliza-lo por uma carga horária de 8 horas, o comum dos empregos formais no Brasil.

A pesquisa desenvolvida por Cruz e colaboradores (2015) indicou que 93% dos participantes da pesquisa com deficiência consideraram a importância da TA e a relacionaram com fatores que influenciam na qualidade de vida no trabalho. É importante pontuar que, segundo a Organização Mundial de Saúde (OMS), a TA deve ser concebida (também) dentro de uma abordagem de saúde. Tal postulação deve ser compreendida de forma ampla e considerar a qualidade de vida no trabalho. Barroso e Galvão (2016) explicam que a área de estudo da saúde do trabalhador relaciona-se com diferentes teorias e práticas, dentre elas, a TA.

A pesquisa de Coutinho, (2015), dentre as produções analisadas neste estudo, foi a única que relatou um projeto desenvolvido por um engenheiro e por um médico da empresa. A autora descreveu que os profissionais citados confeccionaram um mobiliário para uma funcionária com deficiências múltiplas trabalhar ora em pé e ora sentada. Essa condução é extremamente importante.

O parágrafo anterior convida-nos a uma reflexão: os estudos relacionados à Tecnologia Assistiva na inclusão laboral, geralmente, são desenvolvidos com os seguintes personagens: profissionais de Recursos Humanos (RH), funcionários com deficiência e líderes. Quando surgem outros personagens, é por que a equipe do RH os citam, como é o caso das produções analisadas por esta dissertação.

A divulgação e a investigação sobre o conhecimento e investimentos da TA nas propostas de Inclusão Laboral não podem ficar restritas a um grupo que contrata e aos que são contratados. Correndo-se o risco de limitar as possibilidades e reflexões sobre a temática. Nesse intuito, setores de saúde do trabalho, Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA) e setores de informáticas precisam ser participar dos processos de implementação do uso da TA no ambiente laboral.

Nesse aspecto, Coutinho (2015) relata que um gestor, de uma empresa que tem utilizado diferentes recursos de TA, concluiu que em um processo de seleção não se identifica tudo que a pessoa possa precisar como suporte ou serviço. Nessa correta condução, fica nítida a importância de envolver o máximo de pessoas em programas de inclusão que universalizem, no cenário da empresa, as ações idealizadas e realizadas.

Seria interessante que as empresas tivessem seus próprios catálogos de TA. Isto é idealizado por um dos sujeitos da pesquisa de Moraes, (2014), funcionário de uma organização que desenvolve um programa de inclusão laboral há 13 anos. Mas, no caso desta empresa, ainda é uma meta de médio a longo prazo. Esta proposta se aproxima dos objetivos da biblioteca virtual de soluções assistivas, conforme pesquisa de Moraes (2014) e Coutinho (2015). Relembra-se que tal biblioteca tem o intuito de colaborar com a inclusão laboral, através de ações, como, por exemplo, a catalogação de propostas e uso de Tecnologia Assistiva no ambiente de trabalho.

Catalogar a TA colabora com a divulgação de soluções que atendem às prerrogativas de adequações, adaptações, avaliações. Moraes (2014), relata o caso de uma funcionária não conseguia desenvolver uma atividade, pois precisaria transitar pela empresa com um *notebook*. Devido a sua deficiência física, o peso desta ferramenta de trabalho gerava questões de saúde. Foi proposto e avaliado o uso de um tablete, que atendeu tanto as demandas da atividade quanto respeitou as possibilidades da funcionária. Nesta condução, reflete-se que:

> Por muitas vezes, até mesmo aquelas medidas, ações que parecem óbvias, tornam-se ações bastante específicas para um determinado sujeito, igualmente para uma determinada atividade, construindo, portanto, as condições para a realização dessa ou de outras atividades semelhantes, sem que assim percam suas características de estarem atendendo uma situação específica, ou seja, uma demanda que atende às necessidades de um momento ou espaço/ambiente específico. (MORAES, 2014. p. 86)

Algumas situações podem ser resolvidas de formas rápidas. Mas, isto só ocorre, mediante um olhar para o desempenho da tarefa, uma avaliação do ambiente, na busca constante de se identificar as dificuldades, com o intuito de buscar soluções. Independentemente de ter ou não funcionários com deficiência.

Ainda que pareça utópico a existência de empresas que avaliem o ambiente na busca de proporcionar melhor qualidade de vida ao trabalhador, em especial daqueles com deficiência, isto está incluso nas responsabilidades atribuídas à CIPA (Comissão Interna de Prevenção de Acidentes). Pois, cabe a esta “tornar compatível permanentemente o trabalho com a preservação da vida e a promoção da saúde do trabalhador” (BRASIL, 1999). Sendo assim, é um setor da empresa que fatalmente precisa conhecer as possibilidades da TA, com vistas a propor ações e minimizar as dificuldades. Ou seja, a equipe da CIPA precisa se envolver

na inclusão laboral, conforme legislação vigente (IN 98). Chama a atenção que nenhuma das produções cientificas analisadas citaram ações da CIPA em relação a propostas de TA.

Como já visto no capítulo II deste estudo, que aborda questões especificas sobre a empregabilidade e a inclusão laboral, é perceptível a falta de investimento, com raras exceções, para que o processo de incluir seja efetivo. Comumente, parte-se de uma cultura, construída historicamente, de que as pessoas com deficiência não têm capacidade laboral. Nesse aspecto, a TA pode ser um motivador para desconstrução de ideias já concebidas (CARVALHO-FREITAS, 2007).

Moraes, (2014), em relação as práticas laborais, pontua que o uso de Tecnologias Assistiva e a noção dos possíveis obstáculos decorrentes desse uso tendem a construir uma dinâmica de assimilação de novos saberes. Isto é, a cada possível problema na adoção de uma TA, estrutura-se novos conhecimentos, que colaboram para o planejamento de futuras propostas de uso. É importante que a adoção não se limite a casos isolados e que sejam cientificamente validados para, entre outras coisas, ampliar o escopo de atuação das pessoas com deficiência e desmitificar questões relacionadas a capacidade laboral do público em pauta. Conforme, Carvalho-Maia e Carvalho-Freitas, (2015 p.714), “nenhum trabalhador com deficiência deixará de alcançar as metas e objetivos desejados se tiver ao seu alcance os recursos necessários”.

Mediante as reflexões aqui apresentadas pondera-se que a TA tende a gerar impactos positivos na inclusão laboral, ainda que a sua adoção, em alguns casos, possa gerar significativo esforço dos envolvidos. Nessa condução, apresenta-se alguns argumentos, consolidados e aqui discutidos, com o intuito de validar a importância de estudos e investimentos em prol da temática, que pode modificar o cenário da empregabilidade da pessoa com deficiência. No entanto, sabemos que isto exige investimento de diferentes esferas. Nesse sentido pontua-se:

1) A oferta da TA é uma forma de melhorar a imagem da empresa, sendo muitas vezes atribuída ao marketing da instituição. Isto atende as expectativas das organizações produtivas e incentiva o investimento em conhecimento e uso da TA.

2) Em relação ao orçamento e investimento em TA, pontua-se que o conteúdo exposto no capitulo I, na parte referente a legislação, sobre o possível valor das

multas e sobre a realidade de que existe, efetivamente, a cobrança das penalidades legais, descontrói a argumentação de que investir em TA pode ser oneroso. Pois, ainda que a TA seja de alto custo (o que geralmente não é), a multa poder ser mais dispendiosa e ainda prejudicar a imagem da empresa.

3) A escolha por contratar indivíduos com deficiências menos comprometedoras faz com que as empresas tenham dificuldades em retê-los[35]; pois, estes têm mais ofertas de emprego. Isto ocorre, pois, infelizmente, a maioria das instituições privadas focam nos tipos de deficiência e não nas habilidades das pessoas com deficiência. Tal fato diminui as possibilidades de contratação, aumenta o tempo investido em processos de RH, voltados para pessoas com deficiência e, principalmente, excluí pessoas com deficiências mais severas do direto ao emprego. A partir do uso da TA, tende a se ampliar a funcionalidade e desmistificar a relação entre deficiência e incapacidade.

Pondera-se que ao ampliar as possibilidades de pessoas que poderão ser contratadas, diminui-se o tempo em que os profissionais de RH estarão envolvidos nos processos específicos para pessoas com deficiência, amplia-se o conhecimento sobre inclusão laboral e as chances de reter o funcionário. Questões que devem ser mensuradas. Segundo Sena (2015), a relação custo X investimento precisa ser analisada pela empresa, incluindo fatores como tempo de treinamento do uso da TA e ganhos a longo prazo. Relembra-se que parte dos produtos e recursos de TA são gratuitos.

4) Propostas de TA na inclusão laboral podem minimizar as consequências de uma história de exclusão social. Pois, permite que pessoas com deficiência trabalhem com autonomia e tende a modificar as percepções de capacidade laboral sobre o público em pauta. Podendo beneficiar, de maneira especial, pessoas com deficiência intelectual e visual, que fazem parte do grupo, que segundo dados do IBGE (2010), mais apresentam dificuldade de inserção profissional entre as pessoas com deficiência.

Os argumentos em prol do uso da TA são significativos, além disto é um direito do trabalhador com deficiência. Nesse aspecto, considerando os resultados referentes à pesquisa bibliográfica analisados em conjunto com todas as reflexões presentes neste estudo, sugere-se os temas abaixo como possibilidades de

[35]Reter o funcionário significa ser uma empresa atrativa o suficiente para mantê-lo como empregados da empresa.

pesquisas, que se implementadas ampliarão as possibilidades da inclusão laboral através do uso da TA:

- Investiguem o conhecimento sobre a TA dos funcionários, além dos Profissionais de RH e líderes imediatos;
- Identifiquem a ampliação da qualidade de vida no ambiente de trabalho através do uso da TA;
- Analisem os custos e o tempo utilizado para adoção da TA no ambiente laboral;
- Investiguem a presença da TA nas ações de sensibilização das equipes que receberão funcionários com deficiência;
- Investiguem sobre as dificuldades e benefícios do uso da TA na Inclusão Laboral;
- Avaliem o conhecimento da CIPA (Comissão Interna de Prevenção de Acidentes) sobre a existência e o uso da TA;
- Analisem as mudanças de percepções sobre as possibilidades da pessoa com deficiência no ambiente profissional, a partir do uso da TA;
- Avaliem a atuação dos Fiscais do MTE, em relação a investigação sobre o uso da TA nas empresas;
- Investiguem a relação entre: percepção sobre o tema empregabilidade da pessoa com deficiência e empresas que utilizam/propõem o uso de TA para o desempenho das tarefas laborais;

Passerino e Pereira (2015) informam que existem propostas que abordam a temática da Tecnologia Assistiva na inclusão laboral, mas estas não são sistematizadas, o que não permite a divulgação e ampliação das experiências. Sendo assim, o investimento da academia no tema pode ser um motivador social, que colabore efetivamente com mudanças na inserção profissional da pessoa com deficiência. Lembra-se, conforme pontuado por Moraes (2014), que a universidade tem a função de promover o aprimoramento social e o desenvolvimento das pessoas para que melhor possam atuar na vida profissional.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Esta pesquisa apresentou uma trilha de desenvolvimento que demonstrou que investir em empregabilidade é mais do que pensar em processos empresariais e não se resume às questões vivenciadas pela pessoa com deficiência na rotina do seu trabalho. O conteúdo exposto no capítulo II (que retrata sobre inclusão laboral) analisado em consonância com o capitulo I (que aborda questões relacionados à pessoa com deficiência) indica que as dificuldades e atual realidade da inserção profissional do público em pauta espelham uma construção social histórica.

O capitulo III aborda o significado, o ciclo de adoção e algumas das possibilidades do uso da Tecnologia Assistiva. O capitulo IV investiga as produções acadêmicas que entrelaçam os temas TA e inclusão laboral. Aspirava-se apresentar o cenário atual e refletir sobre possibilidades de mudanças, que colaborassem para desmistificar e ampliar o escopo de atuação da pessoa com deficiência na rotina profissional.

Infelizmente não há como catalogar as melhores práticas, cientificamente validadas, com vistas a disseminar e ampliar tal conhecimento. Foi diagnosticado que a academia não se debruçou em questões fundamentais sobre as possibilidades de TA na inclusão laboral. Como, por exemplo, mensurar custos e investimentos para a adoção da TA.

O que não significa, conforme Rocha e Walter (2014), que não existam propostas bem-sucedidas do uso da TA. Como consultora de empregabilidade, já vivenciei experiências em que o uso de recursos e serviços permitiu à pessoa com deficiência desenvolver atividades laborais que antes eram impensáveis e, em paralelo, a equipe profissional modificou sua percepção sobre as possibilidades de atividades ofertadas a mesma.

Pessoas com baixa visão que utilizavam scanner e trabalhavam com notas fiscais físicas (em papel) com letras minúsculas, pessoas surdas que usavam o sistema intranet da empresa para se comunicar, pessoas com deficiência intelectual que utilizavam software de leitores de telas para substituir a habilidade de leitura não adquirida até o momento. Esses exemplos, me motivaram a conhecer mais, me motivaram a este estudo.

A partir de toda a construção desta pesquisa é proposto uma lista de temas (capitulo IV) que precisam ser estudados com vistas a ampliar o planejamento e uso da TA para as propostas de inclusão laboral. Os resultados encontrados nesta pesquisa relatam a importância de uma relação mais estreita entre mundo laboral e a academia. Pois isso, influenciará na qualidade da inserção profissional pelo trabalho, um direito da pessoa com deficiência e um dever dos órgãos que representam o poder público

Ressalto que a partir da promulgação da Lei Brasileira de Inclusão (exposta com mais detalhes no capitulo I) amplia-se a necessidade da discussão sobre inclusão e Tecnologia Assistida não ficar restrita à educação e saúde, áreas em que crescem as pesquisas sobre o tema, segundo Schirmer, Walter e Nunes (2011).

Nesse sentido, faz-se necessário relembrar que a exclusão social não é fruto do acaso. Logo, as propostas que visam ampliar a inclusão laboral, seja pelo uso da TA ou qualquer outra solução, precisam ter o envolvimento dos personagens que compõem a empregabilidade da pessoa com deficiência, dentre eles: profissionais de educação, saúde, gestores, auditores fiscais, as pessoas com deficiência e até setores responsáveis por transporte públicos e mobilidade urbana. Investir em empregabilidade não se restringe a garantir ou ofertar uma vaga em uma empresa.

A questão que o presente estudo não se debruçou foi: a sociedade deseja incluir as pessoas com deficiência no ambiente laboral? Os dados apresentados no capítulo II, apenas nos remetem as dificuldades. O fato é que é lei, é direito que a pessoa possa estar e manter-se empregada, independente da sua raça, credo, condição de ter ou não deficiência (BRASIL, 1998).

As sociedades democráticas contemporâneas consideraram a inclusão social um direito básico e, a partir disto, estabeleceram um conjunto de dispositivos legais para garanti-lo. Ainda assim, sabemos que apenas leis não mudam a cultura comportamental, isto é, a forma de agir e reagir de uma sociedade, embasada por um conjunto de valores e normas, que estabelece a cultura ideológica (BAPTISTA, 2009; MAZZOTA, 2011).

Por isso, ainda que sejam imensuráveis os ganhos ocorridos devido a legislação que impõe a reserva de vagas para pessoas com deficiência, as empresas precisam passar a contratar, conforme pontua Ribas (2010), não pela

submissão a uma lei, mas pela ciência de que a pessoa com deficiência é um profissional.

Conforme exposto anteriormente, a inclusão social é um fenômeno multidimensional (SPOSATI,1996), e estar incluído é ter o direito a participação em todas as etapas de um processo. Nesta esfera, esta pesquisa investigou sobre as possibilidades de inclusão social da pessoa com deficiência pelo trabalho, através do uso da Tecnologia Assistiva.

Nesse âmbito, com o intuito de colaborar com mudanças de paradigmas e sem a mínima pretensão de pontuar a TA como caminho da salvação; mas como uma proposta que, segundo Sena (2015, p.30), “otimiza as habilidades das pessoas com deficiência, (...), dispondo de condições de trabalho que permita o melhor desempenho da tarefa pelo sujeito”, este estudo apresenta subsídios teóricos e reflexivos, com vistas a minimizar o contexto de exclusão social pelo trabalho.

Diante do exposto, esta pesquisa não se encerra em si mesmo, uma vez que reconhece a necessidade de investimentos em pesquisas de campo e procedimentos de intervenção que colaborem com mudanças nos cenários apresentados.

REFERÊNCIAS

ABREU, M. V.; MORAES, L. F. R. A qualidade de vida no trabalho de pessoas com deficiência: um estudo de caso em uma grande empresa do setor metalúrgico. *Revista Eletrônica de Gestão Organizacional*, Recife, v. 10, n. 1, p. 084 -104, 2012.

ALMEIDA, M. A. A profissionalização do indivíduo portador de deficiência mental. In: ENCONTRO DAS APAES DO PARANÁ. 30, 2000, Sertanópolis. *Anais.* Sertanópolis: Grafecel, 2000. P. 83-100.

ALMEIDA, A. J. Empregabilidade, contextos de trabalho e funcionamento do mercado de trabalho em Portugal. *Revistas de Ciência da Educação*, n. 2, 2007. Disponível em <http://hdl.handle.net/10400.26/4221>. Acesso em: 31 ago. 2016.

AMARAL, L. Sobre crocodilos e avestruzes. In: AQUINO, J. *Diferenças preconceitos na escola*. São Paulo: Sumus, 1998.

_____. *Mercado de Trabalho e Deficiência*. Revista Brasileira de Educação Especial. 1992. Disponível em: <http://educa.fcc.org.br/pdf/rbee/v01n02/ 01n02a12.pdf>.

AMERICANS WITH DISABILITIES ACT. Pub L No. 101 336, 1994. Disponível em: <https://www.ada.gov/>. Acesso em: 15/10/2016

ARAUJO, J. P.; SCHMIDT, A. A inclusão de pessoas com necessidades especiais no trabalho: a visão de empresas e de instituições educacionais especiais na cidade de Curitiba. *Revista Brasileira de Educação Especial*, Marília, v.12, n. 2, , p. 241-254, 2006.

ARAÚJO, C. *Deficiência Mental, suporte comunitário e transição para o trabalho.* Araraquara, SP: Junqueira & Marin; Brasília, DF: CAPES PRODOC, 2008.

ASSIS, O. Q.; PUSSOLI, L.; LACERDA, V. A. *Os direitos da pessoa portadora de deficiência.* São Paulo: Lúmen, 1994. p. 56-69.

BAPTISTA, C. R.; JESUS, D. *Avanços em políticas de inclusão: o contexto da educação especial no Brasil e em outros países.* Porto Alegre: Mediação, 2009.

BARROSO, B.; GALVÃO C, R, C. Múltiplas avaliações para aquisição de cadeiras. *Rev. Ter. Ocup. Univ.* São Paulo. v. 26, n. 1, p.136-45, jan./abr. 2015.

BARTALOTTI, Celina Camargo. *Inclusão social das pessoas com deficiência: utopia ou possibilidade?.* Paulus, 2006.

BATISTA, C. A. M. *Inclusão: construção na diversidade.* Belo Horizonte: Armazém de Ideias, 2004. p.188

BATISTA, C. A. M.; PEREIRA, M. S.; DINIZ, J. Educação profissional e colocação no trabalho: uma nova proposta de trabalho junto à pessoa portadora de deficiência. Brasília: Federação Nacional das Apaes, 1997.

BELTRÃO, D.; J. BRUNSTEIN. Reconhecimento e construção da competência da pessoa com deficiência na organização. *Revista de Administração*, v. 47, n. 1, p. 7-21, 2012.

BERSCH, R.; MORAES, H; PASSERINO, L; BATISTA, V; AMARAL, F. Fatores Humanos em TA: Uma Análise de fatores Críticos nos Sistemas de Prestação de Serviços. *PLURAIS-Revista Multidisciplinar*, v. 1, n. 2, 2010.

BERSCH, R. *Introdução à tecnologia assistiva Rio Grande do Sul*. Centro Especializado em Desenvolvimento Infantil. Porto Alegre, 2008.

_____. *Introdução à Tecnologia Assistiva*, 2013. Porto Alegre, RS. Disponível em: <www.assistiva.com.br>. Acessado em: 15 de outubro de 2016

BRADY, M.P; ROSENBERG, H. Job observation and behavior scale: a supported employment assessment instrument, education and training in mental retardation and developmental disabilities. *The H.W. Wilson Company*, v. 37, n. 4, p.33-427, 2002.

BRASIL. *Lei 8.213 de 24 de julho de 1991***.** Disponível em: <www.planalto.gov.br/ ccivil_03/leis/L8213cons.htm>. Acesso em: 10 de agosto de 2015.

_____. *Lei nº 10.097 de 19 de dezembro de 2000.* Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L10097.htm>. Acessado em 15 de setembro de 2015.

_____. *Constituição da Republica Federativa do Brasil de 5 de outubro de 1988.* Brasília: Senado, 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ constituicao/constitui%C3%A7ao.htm>. Acesso em: 19 de janeiro de 2016.

_____. *Lei nº 7.853 de 24 de outubro de 1989.* Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L7853.htm>. Acesso em: 12 de abril de 2016.

_____. *Decreto nº 5.296 de 2 de dezembro de 2004.* Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2004/decreto/d5296.htm>. Acesso em 20 de abril de 2016.

_____. *Decreto 3.298/1999.* Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ decreto/d3298.htm>. Acesso em: 12 de abril de 2016.

_____. *Lei 13.146, de 6 de julho de 2015. Lei Brasileira de Inclusão – LBI,* Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/Lei/L13146.htm>. Acesso em: 12 de abril de 2016.

_____. Norma Regulamentadora (NR) 5 - Comissão Interna de Prevenção de Acidentes. *Portaria SSST nº 08, de 23 de fevereiro de 1999*. IN 98/2012

BRASIL. *Medida Provisória nº 2.187-13, 24 de agosto de. 2001*. Disponível em: <http://www2.camara.leg.br/legin/fed/medpro/2001/medidaprovisoria-2187-13-24-agosto-2001-390949-norma-pe.html>. Acessado em: 15 de outubro de 2016.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. *Características do emprego formal segundo a Relação Anual de Informações Sociais* – 2011. Brasília: MTE, 2014.

BRASIL. Secretaria de Comunicação Social do Governo do Estado da Bahia. Disponível em: <http://www.secom.ba.gov.br/2014/04/118327/UFBA-usa-aplicativo-desenvolvido-no-Parque-Tecnologico-para-estudantes-com-deficiencia-visual-.html>

BRASIL. Secretaria Internacional do Trabalho. *Gestão de questões relativas a deficiência no local de trabalho*: Repertório de recomendações práticas da OIT / Tradução de Edilson Alkmin Cunha; revisão técnica de João Baptista Cintra Ribas. – 1. ed. rev. Brasília: OIT, 2006.

BRASIL. Secretaria de Direitos Humanos da Presidência da República – SDH/PR. Secretaria Nacional de Promoção dos Direitos da Pessoa com Deficiência – SNPD. Coordenação-geral do sistema de informações sobre a pessoa com deficiência.

BRASIL. Subsecretaria Nacional de Promoção dos Direitos da Pessoa com Deficiência. Comitê de Ajudas Técnicas - Tecnologia Assistiva. – Brasília: CORDE, 2009. 138 p.

BRASIL. Superintendência Regional do Trabalho em São Paulo (SRT-SP) n.6. Do mirante de inserção de pessoas com deficiência no mercado formal de trabalho de estado de São Paulo, Boletim de Análise, São Paulo (2011)

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego - MTE (2011). *Número de pessoas com deficiência cresce no mercado de trabalho em 2010.* Recuperado em 08 de agosto, 2011, de http://portal.mte.gov.br

_____. Cartilha do Censo 2010: pessoas com deficiência. Disponível em: <http://www.pessoacomdeficiencia.gov.br/app/sites/default/files/publicacoes/cartilha-censo-2010-pessoascom-deficienciareduzido.pdf>, p. 18-26. Acessado em: 18 de junho de 2015.

BRICHER, G. Disabled people, health professionals and the social model of disability: can there be a research relationship? *Disability & Society*, v. 15, n. 5, p. 781–793, 2000.

BUCIUNIERE, R. K. Integrating people with disability into the workforce: the case of a retail chain Equality. *Diversity and Inclusion*: An International Journal, v. 29, n. 5, p. 534–538, 2010.

CAMPOS, J. G. F; VASCONCELLOS, E. P. G.; KRUGLIANSKAS, G. Incluindo pessoas com deficiência na empresa: estudo de caso de uma multinacional brasileira. *Revista de Administração*, v. 48, n. 3, p. 560, 2013.

CANDAU, V. Direitos humanos, educação e interculturalidade: as tensões entre igualdade e diferença. *Revista Brasileira de Educação*, Campina Grande, v. 13, n. 37, p. 45-56, 2008.

CARLOU, A. Inclusão na educação profissional: visão dos gestores do IFRJ. 2014. 148 f.

CARUSO, A.; *Reverberações da Lei nº 8.213/91 à luz das concepções de deficiência:* estudo de caso no contexto do projeto de sensibilização gerencial em uma organização privada de ensino profissionalizante. 2012. 253 f. Tese (Doutorado em Educação), 2012. Programa de Políticas Públicas e Formação Humana Faculdade de Educação Universidade do Estado do Rio de Janeiro, 2012.

CARVALHO-FREITAS; M. N; MARQUES, A. L. Formas de ver as pessoas com deficiência: um estudo empírico do constructo de concepções de deficiência em situação de trabalho. *Revista de Administração* (on line), São Paulo, v. 11, n. 3, p.10-129, jun. 2010.

_____. Satisfação das pessoas com deficiência no trabalho. In: _____. *Trabalho pessoas com deficiência*: pesquisas, práticas e instrumentos de Diagnóstico. Belo Horizonte: Joruá, 2009. p. 26-216.

CARVALHO-FREITAS, M. N. Pessoas com Deficiência e Trabalho: Percepção de Gerentes e Pós-Graduandos em Administração. *Psicologia Ciência e Profissão*, v. 29, n. 2, p.244-257, 2009a.

_____. Inserção e gestão do trabalho de pessoas com deficiência: um estudo de caso. *Rev. adm. contemp*. [online], v.13, n. spe, p.121-138, 2009b. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.1590/S1415-65552009000500009>.

_____. *A inserção de pessoas com deficiência em empresas brasileiras:* um estudo sobre as relações entre concepções de deficiência, condições de trabalho e Qualidade de Vida no Trabalho. Tese de Doutorado. Curso de Administração do Cepead/Faculdade de Ciências Econômicas da Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, MG, 2007.

CARVALHO-FREITAS, M. N. Socialização organizacional de pessoas com deficiência. *Rev. adm. empres.,* São Paulo, v. 50, n. 3, p. 264-275, set. 2010. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-75902010000300003&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 13 nov. 2016.

CARVALHO MAIA, A.; CARVALHO-FREITAS, M. O trabalhador com deficiência na organização: um estudo sobre o treinamento e desenvolvimento e a adequação das condições de trabalho. *REAd. Rev. eletrôn. adm.*, Porto Alegre, v. 21, n. 3, p. 689-718, 2015.

CEZAR, K. R. *Pessoas com deficiência intelectual: inclusão trabalhista – Lei de Cotas*. São Paulo: LTr, 2012.

CHIAVENATO, Idalberto**.** *Introdução à teoria geral da administração*. Edição compacta. Rio de Janeiro: Campus, 1999.

COELHO, V. P.; ORNELAS, J. Os contributos do emprego apoiado para a integração das pessoas com doença mental. *Aná. Psicológica*, v. 28, n.3, p.465-478, 2010. ISSN 0870-8231.

CONYERS, D. et al. A public relations program for integrating people with developmental disabilities into the work place. *Public Relations Quarterly*, Rhinebeck, Sring, 1999.

COOK, A. M.; HUSSEY, S. M. *Assistive Technologies: Principles and Practices.* St. Louis, Missouri. Mosby – Year Book, Inc., 1995.

COSTA, V. A. A. *A formação na perspectiva da Teoria Crítica da Sociedade: as experiências dos trabalhadores deficientes visuais do serviço federal de processamento de dados.* 2001a. 398 f. Tese (Doutorado, Programa de Educação, História e Filosofia da Educação) – Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2001.

_____. A formação do trabalhador com deficiência: questões acerca do trabalho, educação e emprego. *Revista Escola*, Rio de Janeiro, v. 2, n. 2, p. 52-60, 2001b.

COUTINHO, K. *Biblioteca virtual de soluções assistivas : educação e trabalho,* 2015. Dissertação (Mestrado em Educação) – Programa de Pós-Graduação em Educação, Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Faculdade de Educação. Rio Grande do Sul, 2015.

CRUZ, D.; RODRIGUES, D.; MATSUSHIMA, P.; FIGUEIREDO, M. O trabalho e a Tecnologia Asssistiva na perspectiva da pessoa com deficiência física. *Rev Ter Ocup Univ*, São Paulo, v. 26, n. 3, p. 382-9, set./dez. 2015

CUCCOVIA, M. M. *Análise de procedimentos para avaliação de interesses de um Currículo Funcional Natural e seus efeitos no funcionamento geral de indivíduos com deficiência mental e autismo*. Dissertação (Mestrado em Educação Especial) Programa de pós-graduação em educação especial, Universidade Federal de São Carlos. São Carlos. 2003.

DIBBEN, P.; JAMES, P.; CUNNINGHAM, I.; SMYTHE, D. Employers and employees with disabilities in the UK: an economically beneficial relati-onship? *International Journal of Social Economics*, v. 29, n. 6, p. 453–467, 2002.

EADSNE. *Transição da escola para o emprego: Principais problemas, questões e opções enfrentadas pelos alunos com necessidades educativas especiais em 16 países europeus.* 2002. Disponível em: <www.european-agency.org>. Acesso em: 15 dez. 2010.

FIPE. Fundação Instituto De Pesquisas Econômicas. Acompanhamento do mercado de trabalho das pessoas com deficiência. Disponível em:

<http://projeto.fipe.org.br/modem/AcompanhamentoDoMercado.aspx>. Acesso em: 10 out. 2016.

GARCIA, V. Panorama da inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho no Brasil. *Trabalho Educação e Saúde*, v. 12, n. 1, p. 165-187, 2014.

_____. *Pessoas com deficiência e o mercado de trabalho:* histórico e contexto contemporâneo. 2010. 199 f. Tese (Doutorado em Desenvolvimento Econômico) Instituto de Economia, Universidade de Campinas, Campinas.

GARCIA, J. C. D.; GALVÃO FILHO, T. A. *Pesquisa Nacional de Tecnologia Assistiva*. São Paulo: Instituto de Tecnologia Social – ITS BRASIL e Ministério da Ciência, Tecnologia e Inovação – MCTI/SECIS, 2012.

GENTILI, Pablo. O que há de novo nas novas formas de exclusão educativa? Neoliberalismo, trabalho e educação. *Revista Educação & Realidade*, v. 20, n.1, jan./jun, 1995.

GIL, A. C. *Como elaborar projetos de pesquisa*. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2007.

GLAT, Rosana. Integração dos portadores de deficiência: uma questão psicossocial. *Temas psicol.*, Ribeirão Preto, v. 3, n. 2, p. 89-94, ago. 1995. Disponível em <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-389X1995000200010&lng=pt&nrm=iso>. Acessado em 13 de novembro de 2016.

_____. *A integração social dos portadores de deficiência:* uma reflexão. Rio de Janeiro: Sette Letras, 1995.

GLAT, Rosana; *PLETSCH, D. O papel da Universidade no contexto da política de Educação Inclusiva: reflexões sobre a formação de recursos humanos e a produção de conhecimento*. In: Revista Educação Especial, 2010. v. 23. n. 38. p.345-356.

GLAT, Rosana*; PLETSCH, M. D.* O papel da universidade frente às políticas públicas para educação inclusiva. *Revista Benjamin Constant,* Rio de Janeiro, p. 3-8, 2004.

GLAT, R.; BLANCO, L. Educação Especial no contexto da Educação Inclusiva. In: GLAT, R. (Org). *Educação Inclusiva*: cultura e cotidiano escolar. Rio de Janeiro: Sette Letras, 2009. p.15-35.

GLAT, R.; PLETSCH, M. D.; FONTES, R.S. Educação inclusiva & educação especial: propostas que se complementam no contexto da escola aberta à diversidade. *Educação*, Santa Maria, v. 32, n. 2, p.343-356, 2007.

GLAT, R.; FERREIRA, J. R. Panorama Nacional da Educação Inclusiva no Brasil. Educação Inclusiva no Brasil. Banco Mundial ,Cnotinfor Portugal. 2004. Disponível em <http://www.acessibilidade.net/at/kit2004/Programas%20CD/ATs/cnotinfor/Relatorio_Inclusiva/pdf/Educacao_inclusiva_Br_pt.pdf>. Acesso em: 4 jan. 2011.

GLOBO, O. *Justiça do Trabalho condena Ford a pagar R$ 400 milhões,* O GLOBO. Disponível em: <http://oglobo.globo.com/economia/justica-do-trabalho-condena-ford-pagar-400-milhoes-7726454>. Acessado em: 8 de agosto de 2016.

GOLDFARB, C. L. *Pessoas portadoras de deficiência e a relação de emprego:* o sistema de cotas no Brasil. Jurua Editora, 2009.

GUGEL, M.A.; CASAGRANDE, C.L.; ANDRADE, D.L.P.A.; COLLO, J.G.L.; LORENTZ, L.N.; FONSECA, R.T.M.F.; CÉSAR, J.B.M. *A inserção da pessoa portadora de deficiência e do beneficiário reabilitado no mercado de trabalho. Manual elaborado pela Comissão de Estudos para Inserção da Pessoa Portadora de Deficiência no Mercado de Trabalho*. Ministério Público do Trabalho. Portarias: n. 375, 7 out. 1999; n. 436, 18 nov. 1999; n. 60, 9 de mar. 2001.

GUILBERT, L.; BERNAUD, J.; GOUVERNET, B.; ROSSIER, J. Employability: review and research prospects. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, Nova Iorque, v.16, n.1, p. 69-89, 2015.

KINTSCH, A.; DEPAULA, R. *A Framework for the Adoption of Assistive Technology*. In: SWAAAC 2002 - “Supporting Learning Through Assistive Technology". Colorado: Winter Park, 2002.

LEMOS, A. Empregabilidade e Individualização da conquista do emprego. 2006. In: BALASSIANO, M.; COSTA, I. A. S. *Gestão de carreiras*: dilemas e perspectivas. São Paulo: Atlas, 2006. p. 49-64.

LIMA, M. P. et al. O sentido do trabalho para pessoas com deficiência. *RAM, Rev. Adm. Mackenzie*, São Paulo, v. 14, n. 2, p. 42-68, Apr., 2013. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1678-69712013000200003&lng=en&nrm=iso>. Acessado em 12 de novembro de 2016.

LUECKING, R. *In Their own: words:* Employer perspectives on youth with disabilities in the workplace. Minneapolis: University of Minnesota, Institute on Community Integration, National Center Secondary Education and Transition, 2004.

_____. *The way to work:* how to facilitate work experience for youth in transition. *Maryland: Paul H. Brookes Publishing Co*., 2009.

_____. Connecting employers with people who have intellectual disability. *Intellectual and developmental disabilities.* p. 261-273, v.49, n. 4. 2011. Disponível em: <www.aaidd.org>. Acessado em: 3 de julho de 2016.

MANZINI, E; SANTOS, M. *Portal de ajudas técnicas para a educação:* equipamento e material pedagógico para educação, capacitação e recreação da pessoa com deficiência - recursos pedagógicos adaptados. 1. ed. Brasília: MEC, v. 1, 2002. 56 p.

MACIEL, M. R. C. Portadores de deficiência: a questão da inclusão social. *São Paulo Perspec.*, São Paulo, v. 14, n. 2, p. 51-56, June 2000 . Disponível em:

<http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-88392000000200008&lng=en&nrm=iso>. Acessado em 12 de novembro de 2016.

MASCARO, C. A. A. C. *Inclusão e profissionalização do aluno com deficiência intelectual*. 1. ed. Curitiba: Appris, 143 p, 2016.

MASCARO, C. A. A. C.; CARVALHO, A. C. ; ROCHA, L. V. Suporte à Inclusão Social de Jovens e Adultos com Deficiência Intelectual. *Democratizar*. v. V, n. 1, jan./abr. 2011.

MAZZOTTA, M. J. S.; D'ANTINOM. E. F. Inclusão social de pessoas com deficiências e necessidades especiais: cultura, educação e lazer. *Saúde e Sociedade*, São Paulo, v. 20, n. 2, p. 377-389, junho 2011. ISSN 1984-0470. Disponível em: <http://www.revistas.usp.br/sausoc/article/view/29798/31680>. Acessado em: 30 de novembro de 2016.

McINERNEY, C. A.; McINERNEY, M.; RODRIGUES, P.; ROCHA MIRANDA, C. E. *Programa Integrando*: applications of the occupational therapy practice framework in Brazil. World Federation of Occupational Therapists Bulletin, 2007.

MCQUAID, R; LINDSAY, C.D. *The concept of employability*, University of York. 2005. p. 197-219.

MENDES, E. G.; NUNES, L.R.O.P.; FERREIRA, J. R.; SILVEIRA, L. C. Estado da arte das pesquisas sobre profissionalização do portador de deficiência. *Temas em Psicologia da SBP*, v. 12, n. 02, p. 105-118, 2004.

MIRANDA, A. V.; CARVALHO, J. L. F. Inclusão profissional de pessoas com deficiências: um estudo sobre as políticas e práticas adotadas por empresas do setor de óleo e gás do Estado do Rio de Janeiro. *REGE-Revista de Gestão*, v. 23, n. 3, p. 186-196, 2016.

MIGLIORE, A.; GROSSI, T.; MANK, D.; ROGAN, P. Why do adults with intellectual disabilities work in sheltered workshops? *Journal of Vocational Rehabilitation*, v. 28, p. 29–40, 2008.

MORAIS, M. S. *Soluções Assistivas: Dialética dos processos de relações entre pessoas com deficiência e contextos laborais*, 2014. 108 f. Dissertação (Mestrado em Educação) Programa de Pós-Graduação em Educação, Faculdade de Educação Universidade Federal do Rio Grande Sul do Porto Alegre, 2014.

NADER, F. M. J.; OLIVEIRA, L. B. *Empregabilidade: uma análise histórica e crítica*. In: ENANPAD, 31., 2007, Rio de Janeiro. *Anais...* Rio de Janeiro: ANPAD, 2007.

NERI, M; SOARES, W, COSTILLA, H. *Retratos da deficiência no Brasil.* Fundação Banco do Brasil, 2003.

NUNES, L. R. O; GLAT, R.; FERREIRA, J. R.; MENDES, E. G. *Pesquisa em Educação Especial na Pós-graduação*. Rio de Janeiro: Sette Letras, 1998.

NUNES SOBRINHO; F. P.; CARUSO, A.; ABSALÃO, C.; CASTELÕES, D.; BRITE, R. *Concepções de deficiência para gestores de uma rede de supermercados: relatório de um survey*. In: CONGRESSO BRASILEIRO DE ERGONOMIA, 15., Porto Seguro, 2008.

NUNES; NUNES SOBRINHO. *Acessibilidade*. 2007. Programa de Pós-Graduação em Políticas Públicas e Formação Humana, Universidade do Estado do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2007.

OLIVEIRA, F. *60% das vagas para pessoas com deficiência ficam vazias,* folha de São Paulo. Disponível em: <http://www1.folha.uol.com.br/mercado/2016/06/ 1785912-60-das-vagas-para-pessoas-com-deficiencia-ficam-vazias.shtml>. Acesso em 8 ago. 2016.

OLIVEIRA, J.; ARAÚJO, J; ROMAGNOL, L. *Dificuldades relativas à inclusão social das pessoas com deficiência no mercado de trabalho*. 2006. *Latin-American Journal of fundamental psychopathology on line*, v. 1. p. 77-89, 2006. Disponível em: <www1.pucminas.br/documentos/dificuldades_mercado_trabalho.pdf>. Acesso em: 10 jun. 2016.

OLIVEIRA, M. F. T.; VENTURA, A. F. *CIPA - Comissão Interna de Prevenção de Acidentes*. VI Simpósio de Ensino e Graduação. UNIMEP, 2008.

OLIVEIRA, R.P.D. *Transição para a vida adulta - inclusão de pessoas portadoras de deficiência no mercado de trabalho*. Lisboa: Escola Superior de Educação Almeida Garrett, 2012.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE. Relatório mundial sobre a deficiência/ World Health Organization. *The World bank; tradução Lexicus* - Serviços Linguísticos – São Paulo: SEDPcD, 2012.

PASSERINO, P.; PEREIRA, A. C. C.*;* Educação, Inclusão e Trabalho: um debate necessário. *Educação & Realidade*, Porto Alegre, v. 39, n. 3, p. 831-846, jul./set., 2014.

_____. Tecnologia Assistiva e Acessibilidade no Mercado de Trabalho: uma história de desencontros. 2012. Porto Alegre, v. 15, n. 2, jul./dez. 2012. Disponível em: <http://seer.ufrgs.br/index.php/InfEducTeoriaPratica/article/view/24045/23699>. Acessado em 10 de agosto de 2016.

PASTORE, J. *Oportunidades de trabalho para portadores de deficiência*. São Paulo: LRT, 2000. Disponível em: <http://www.josepastore.com.br/artigos/index.htm>. Acessado em: 8 de Agosto de 2016.

PEREIRA, A.; PASSERINO, L. Um estudo sobre o perfil dos empregados com deficiência em uma organização. *Revista Brasileira de Educação Especial*, v. 18, n. 2, p. 245–264, 2012.

PEREIRA, P.; CAVALCANTI, A.; CABRAL, A. Inclusão profissional de pessoas com deficiência física. *Rev Ter Ocup Univ*, São Paulo, v. 27, n. 2, p. 146-55, maio/ago. 2016.

PETTY, R. Technology Access in the Workplace and Higher Education for Persons with Visual Impairments: An Examination of Barriers and Discussion of Solutions. Independent Living Research Utilization at TIRR. Houston, Texas. Novembro, 2005.

PINTO, C. G. *Concurso Público e a Lei de Cotas, Sentidos: A Inclusão com muito alto astral*, v.1, n.7, p. 7-8, 2002.

RAGAZZI, C. L. M. *Emprego com apoio: alternativa viável para inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho?* 2001. p.96. Dissertação (Mestrado em Educação Especial) – Centro de Vivencias Humanas, Universidade Federal de São Carlos, São Carlos., 2001.

REDIG, A. *Aplicação e análise de um programa customizado para a inclusão de jovens com deficiência intelectual em atividades laborais.* 2014. 197 f. Tese (Doutorado em Educação) – Faculdade de Educação, Programa de Pós-Graduação em Educação – ProPEd, Universidade do Estado do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2014.

_____. *Inclusão da pessoa com deficiência intelectual no mercado de trabalho: rompendo paradigmas*. In: ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE PESQUISADORES EM EDUCAÇÃO ESPECIAL, 8., Londrina, 2013.

RIBAS, J. A atitude profissional das pessoas com deficiência. *Revista CitiNews*, São Paulo, p. 13, set. 2010.

_____. A Lei de Cotas e as pessoas com deficiência. *Revista Jurídica Consulex*, Ano XVII, n. 387, 2013.

RIBEIRO, M.; VIEIRA, S.; MÁSCULO, Ph D. F. *O portador de deficiência entre a conquista do trabalho e o desafio pela inclusão em postos ergonomicamente adaptados*. In: Anais do II ENEDS. Rio de Janeiro, 2005.

ROCHA, E. F.; CASTIGLIONI, M. C. Reflexões sobre recursos tecnológicos: ajudas técnicas, tecnologia assistiva, tecnologia de assistência e tecnologia de apoio. *Rev. Ter. Ocup. Univ.,* São Paulo, v. 16, n. 3, p. 97-104, set./dez., 2005.

ROCHA, L.; WALTER, C; *Tecnologia assistiva: o olhar dos atores da empregabilidade da pessoa com deficiência.* Campinas, 2014.

ROCHA, A.; DELIBERATO, D. Tecnologia assistiva para a criança com paralisia cerebral na escola: identificação das necessidades. *Rev. bras. educ. espec.,* Marília, v.18, n.1, abr. 2012.

RODRIGUES, D. Educação Inclusiva: as boas e as más notícias. In: RODRIGUES, David (Org.). *Perspectivas sobre a Inclusão; da Educação à Sociedade*. Porto Editora: Porto, 2003.

RODRIGUES, D. Desenvolver a Educação Inclusiva: Dimensões do Desenvolvimento Profissional. *Inclusão*: Revista da educação Especial/Secretaria de Educação Especial, Brasília, v. 4, n. 2, jul./out. 2008.

SANTOS, A. C.; REZENDE, E. O.; NETO, U. G. *Profissionalização da pessoa com deficiência: aspectos históricos.* In: COSTA, M.P.R. *A pessoa com deficiência no mercado de trabalho*. p. 9-22. São Carlos: Pedro & João Editores, 2012.

SANTOS, H. et al. *Políticas públicas para a população negra no Brasil.* São Paulo,1999.

SANTOS, A. *Preparação e inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho*. 2013. 178 f. Dissertação (Mestrado) - Programa de Pós-Graduação em Educação Especial, Universidade Federal de São Carlos – UFSCar São Carlos, 2013.

SCADDEN, L. Enhancing Selection through Improved Design. *Evaluating, Selecting, and Using Appropriate Assistive Technology*. Gaithersburg: Aspen Publishers, 1996.

SCHERER, M. J.; GALVIN, J. C. *Evaluating, Selecting and Using Appropriate Assistive Technology*. Gaithersburg: Aspen Publishers, 1996. p. 1-26.

SCHERER, M. J.; JUTAI, J.; FUHRER, M.; DEMERS, L.; DERUYTER, F. A framework for modeling the selection of assistive technology. *Disabil Rehabil Assist Technol*. 2007.

SCHIRMER, C. *Comunicação Aumentativa e Alternativa - CAA. Atendimento Educacional Especializado – Deficiência Física*. São Paulo: Secretaria Estadual de Educação de São Paulo. (SEESP), 2007.

SCHIRMER, C.; WALTER, C.; NUNES, L; *A tecnologia assistiva na prática de formação inicial de futuros professores da escola inclusiva*, 2011. In Anais do X Encontro de Pesquisa em Educação da Região Sudeste Rio de Janeiro: ANPED

SCHWARZ, J. Haber A. *Cotas:* como vencer os desafios da contratação de pessoas com deficiência. São Paulo, 2009.

SENA, S. L. S. Possíveis Contribuições da Tecnologia Assistiva para a Inclusão de Pessoas com Deficiência Visual no Trabalho. *R. Laborativa*, v. 4, n. 2, p. 26-52, out. 2015. Disponível em: <http://ojs.unesp.br/index. php/rlaborativa>.

SHIER, M.; GRAHAM, J.; JONES, M. Barriers to employment as experienced by disabled people: a qualitative analysis. *Disability & Society*, Canada, v. 24. n. 1. p. 63-75, 2009.

SILVA, P. N.; PRAIS, F. G.; SILVEIRA, A. M. Inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho em Belo Horizonte, Brasil: cenário e perspectiva*. Ciênc. Saúde coletiva*. v. 20, 2015.

SIMONELLI, A. P.; CAMAROTTO. Análise de atividades para a inclusão de pessoas com deficiência no trabalho: uma proposta de modelo. 2011. *Gestão de Produção*, São Carlos, v. 18, n. 1, p. 13-26, 2011.

SIMONELLI, A. P. *Contribuições da análise da atividade e do modelo social para a inclusão no trabalho de pessoas com deficiência*. 2009. 221 p. Tese de Doutorado. Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção. Centro de Ciências Exatas e Tecnologia. Universidade Federal de São Carlos, São Carlos, SP., 2009.

SODRÉ, I. C. B.; CASTRO, A. B. B. Tecnologia assistiva e inclusão digital: avaliação de sistemas informatizados para deficientes visuais. *Tekhne e Logos*, v. 4, n. 3, p. 70-86, 2013.

SOMERVILLE, N.; WILSON, D. J. *Employing and accommodating individuals with spinal cord injuries*. New York: Cornell University, 2000.

SOUSA, R.T.; FRANCO, V. *The Research on the transition to adulthood and aging of people with intellectual disability.* Universidade de Évora. Disponível em: <http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/11453168>. Acesso em: 31 de agosto de 2016.

SPOSATI, A. *Mapa de Exclusão/Inclusão da Cidade de São Paulo*. São Paulo: Editora PUC-SP,1996. p.128.

STEFANO, S. R.; GOMES FILHO, A. C. O desemprego e a empregabilidade: um estudo multi casos. In: ENANPAD, 28., 2004, Curitiba. *Anais...* Curitiba: ANPAD, 2004.

SUPLINO, M. *Currículo funcional natural: guia prático para a educação na área do autismo e deficiência mental* - Brasília: Secretaria Especial dos Direitos Humanos, Coordenadoria Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência; Maceió: ASSISTA, 2005.

TANAKA, E. D. O.; MANZINI, E. J. O que os empregadores pensam sobre o trabalho da pessoa com deficiência? 2005. *Revista Brasileira de Educação Especial*, Marília, 2005. v.11. n.2. p.273-294.

TEIXEIRA, R. C. F. A passagem do “direito ao trabalho” para a “empregabilidade”: privatização do espaço público através das políticas sociais de emprego na contemporaneidade. *Unimontes Científica*, Montes Claros, v. 5 ,n. 1, 2003.

TETTE, R.; CARVALHO-FREITAS, M.; OLIVEIRA, M. Deficiência e trabalho: relações entre significado do trabalho e percepção de suporte organizacional. In: ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO, 37. *Anais…* Rio de Janeiro: Anpad, 2013.

TILSON, G.; CUOZZO, L. *Positive Personal Profile*. Rockville, Washington, DC: Transcen, 2001.

UNESCO. *Declaração de Salamanca e enquadramento da ação na área das necessidades educativas especiais.* Lisboa: IIE, 1994.

VASCONCELOS, F. D. O trabalhador com deficiência e as práticas de inclusão no mercado de trabalho de Salvador, Bahia. *Rev. bras. saúde ocup*. [online]. 2010, vol.35, n.121, pp.41-52. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0303-76572010000100006&lng=pt&nrm=iso&tlng=en>. Acessado em: 24 de julho de 2016.

VIOLANTE, R. R.; LEITE, L. P. A empregabilidade das pessoas com deficiência: uma análise da inclusão social no mercado de trabalho do município de Bauru, SP. Employment of people with disability: an analysis of social inclusion in the job market in the city of Bauru, SP. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, Bauru, 2011. v. 14. n.1. p. 73-91.

WALTER, C. C. F. *Os efeitos da adaptação do PECS associada ao Curriculum Funcional Natural em pessoas com Autismo Infantil*. 2000. 100f. Dissertação (Mestrado em Educação Especial) – Programa de Pos-Graduação em Educação Especial, UFSCar, São Carlos, 2000.

YOSHIDA, M. A. G. B. Pessoas com deficiência: legislação, acessibilidade e trabalho. *Boletim Epidemiológico Paulista*, São Paulo, 2008. v. 5. n. 57. p. 13-22.